

**Đài phát thanh truyền hình Đồng Nai với đời sống
văn hóa tinh thần của công nhân khu công nghiệp ở
Đồng Nai : Luận văn ThS / Nguyễn Thị Hoàng Thuận ;
Nghd. : PGS.TS. Đinh Văn Hường . - H. : ĐHKHXH &
NV, 2007 . - 88 tr. + CD-ROM + Tóm tắt**

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển khu công nghiệp tập trung ở Đồng Nai đã và đang gặt hái những thành tựu nhất định, mang lại cho địa phương nhiều lợi ích kinh tế. Tuy nhiên, quá trình đó cũng đã nảy sinh những hệ quả làm hạn chế các mục tiêu chiến lược phát triển văn hoá - xã hội bền vững. Đặc biệt, trong những năm gần đây, sự hụt hẫng, nghèo nàn về đời sống văn hoá tinh thần của lực lượng công nhân các khu công nghiệp (KCN) luôn trở thành đề tài thu hút sự chú ý đặc biệt của các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương. Những cuộc khảo sát trực tiếp đã vén lên bức màn mà đằng sau nó là biết bao khó khăn người công nhân phải đối mặt. Có thể nói, áp lực trong công việc và cuộc sống vật chất thiếu thốn đã khiến một bộ phận công nhân KCN tự triệt tiêu mọi hoạt động văn hoá tinh thần cho dù họ luôn có nhu cầu.

Là cơ quan ngôn luận của Đảng bộ và nhân dân tỉnh Đồng Nai, trong 05 năm qua, Đài Phát thanh - Truyền hình Đồng Nai đã đồng hành với chủ trương công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phát triển KCN tập trung, chăm lo đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN Đồng Nai với chương trình truyền hình ***Công nhân lao động*** do phòng Chuyên mục thực hiện. Qua khảo sát của chúng tôi, có khoảng 70% các chương trình đã phát sóng tập trung vào những vấn đề liên quan đến thông tin chính sách, phục vụ đối tượng công nhân các KCN của tỉnh. Thế nhưng, trên 90% số người được hỏi (là đối tượng công nhân KCN) lại trả lời chưa từng biết tới sự có mặt của chương trình này, số còn lại thỉnh thoảng

theo dõi nhưng không tìm thấy sự đồng cảm. Như thế, vô hình trung mục tiêu tốt đẹp của chương trình đã bị triệt tiêu. Vì vậy, một nhiệm vụ cấp thiết đặt ra là cần phải nghiên cứu đối tượng của chương trình và nhu cầu thực tế của họ. Trên cơ sở đó, tìm ra được những phương pháp tối ưu để điều chỉnh kết cấu, dung lượng thông tin, nội dung, cách thức thể hiện nhằm tiến tới xây dựng format mới để chương trình không chỉ dừng lại ở việc cung cấp thông tin chính sách mà mở rộng đến những vấn đề thuộc về tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của công nhân. Đây chính là lý do khiến tôi chọn đề tài “***Đài Phát thanh - Truyền hình Đồng Nai với đời sống văn hóa tinh thần của công nhân khu công nghiệp ở Đồng Nai***” làm luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Báo chí của mình.

2. Lịch sử nghiên cứu vấn đề

Luận văn là công trình đầu tiên khảo sát về nhu cầu hưởng thụ thông tin trên truyền hình của công nhân các KCN ở Đồng Nai. Đây là khâu quan trọng để khoanh vùng các mảng đề tài nhằm thu hút sự quan tâm của đối tượng. Trên cơ sở đó nghiên cứu mức độ khả thi để tạo nên sự hài hoà giữa nhu cầu của đối tượng và mục tiêu bồi dưỡng, nâng cao nhận thức công nhân KCN ở Đồng Nai trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Nghiên cứu công chúng truyền hình đã được nhiều Đài truyền hình áp dụng để thăm dò dư luận về hiệu quả của chương trình. Song đến nay ở Đồng Nai vẫn chưa có một công trình khoa học nào đi vào nghiên cứu đối tượng công nhân lao động để đề xuất phương án cải tiến chương trình truyền hình theo hướng thực tế, bổ ích, thiết thực, lôi cuốn khán giả công nhân lao động và góp phần nâng cao đời sống văn hoá tinh thần của họ.

Đây là một đề tài mới, chưa từng được nghiên cứu hệ thống, chưa có tài liệu chuyên sâu, nên chắc chắn tác giả luận văn không thể tránh khỏi những khó khăn hoặc thiếu sót trong quá trình nghiên cứu và giải quyết đề tài. Kế thừa công trình ***Tình hình phân hoá giàu nghèo trên địa bàn tỉnh Đồng Nai*** (do Tỉnh ủy Đồng Nai biên soạn năm 2004) có đề cập đến thực trạng nghèo nàn

trong đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN; báo cáo tổng hợp kết quả khảo sát và xây dựng chính sách thuộc đề tài ***Khảo sát đời sống văn hoá tinh thần công nhân các KCN ở Đồng Nai*** (do Sở Văn hoá Thông tin Đồng Nai thực hiện năm 2005), tác giả luận văn sẽ nghiên cứu hướng cải tiến nội dung, hình thức chương trình ***Công nhân lao động***. Người viết hy vọng đây sẽ là công trình đầu tiên xác định những vùng đề tài cần thực hiện và cách thức khai thác các đề tài ấy sao cho thật gần gũi với người lao động.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài này gồm:

- Nhu cầu hưởng thụ thông tin của đối tượng công nhân KCN trong điều kiện làm việc và sinh sống còn nhiều khó khăn, hạn chế.
- Thực trạng đời sống văn hoá tinh thần của công nhân KCN ở Đồng Nai.
- Khảo sát chương trình ***Công nhân lao động*** do Phòng Chuyên mục thực hiện để đánh giá hiệu quả và hạn chế của chương trình.
- Chính sách của lãnh đạo tỉnh về chăm lo đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN ở Đồng Nai để đối chiếu với tình hình thực tế mảng đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN đang diễn biến khá phức tạp.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn đi vào khảo sát chương trình ***Công nhân lao động*** hướng đến đời sống văn hoá tinh thần của công nhân các KCN ở Đồng Nai do Phòng Chuyên mục - Đài PTTH Đồng Nai sản xuất và phát sóng từ 2004 - 2006.

Luận văn lấy mốc khảo sát từ năm 2004 - 2006 vì đây là giai đoạn Đài PTTH Đồng Nai liên tục có những cải tiến về nội dung và hình thức thể hiện, tăng thêm các chương trình mới và tăng thời lượng phát sóng. Người viết cũng muốn khảo sát theo thời gian để có được sự so sánh, đối chiếu những bước cải tiến về nội dung chuyên mục qua từng năm phát sóng.

4. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Luận văn sẽ xác định các mảng đề tài cần khai thác để nội dung chuyên mục ***Công nhân lao động*** của Đài PTTH Đồng Nai ngày càng trở nên thiết thực, góp phần xây dựng đời sống văn hoá tinh thần lành mạnh, bổ ích cho đối tượng công nhân lao động các KCN ở Đồng Nai.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, luận văn sẽ mở ra hướng đi mới trong công tác theo dõi và điều hành kế hoạch sản xuất chương trình chuyên mục ***Công nhân lao động*** nhằm khuyến khích những ý tưởng mới và sự sáng tạo của mỗi phóng viên, biên tập viên. Từ đó thay đổi các dạng thức thể hiện chuyển từ phong cách truyền thống sang kiểu truyền hình thực tế có tính tương tác phù hợp với từng nội dung chương trình, đồng thời kết nối linh hoạt các thể loại báo chí trong một chương trình để tạo nên sự phong phú cũng như khai thác tối đa và hợp lý nhất chất liệu thông tin. Như vậy, đề tài không những góp phần làm phong phú lý luận báo chí truyền hình mà còn có ý nghĩa thực tiễn sản xuất chương trình truyền hình hiện nay

5. Cơ sở lý luận và Phương pháp nghiên cứu

5.1 Cơ sở lý luận

Luận văn được hình thành trên cơ sở hệ thống lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ chí Minh và đường lối của Đảng về văn hoá và báo chí.

5.2 Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu: phân tích, thống kê, khảo sát thực tiễn và điều tra xã hội học. Công tác sưu tầm tài liệu được thực hiện dưới dạng quan sát trực tiếp, phỏng vấn, trao đổi trực tiếp, làm bảng câu hỏi, thu thập thống kê, hệ thống và phân tích đồng thời phỏng vấn nhóm công chúng công nhân lao động ở các KCN.

Trong quá trình thực hiện đề tài tác giả cũng đã xem tư liệu, xử lý tư liệu, kết hợp trao đổi ý kiến các nhà báo, nhà tâm lý, cán bộ làm công tác tư tưởng và

cán bộ lãnh đạo, cán bộ trực tiếp tham gia quản lý các KCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

6. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

6.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là nghiên cứu đối tượng công nhân các KCN ở Đồng Nai về (đặc điểm nhân khẩu, nguồn gốc xuất thân, giới tính, trình độ văn hoá, tình trạng hôn nhân, thời gian làm việc, điều kiện sống). Khảo sát chương trình **Công nhân lao động** đã phát sóng để đánh giá hiệu quả cũng như những tồn tại, hạn chế, rút ra những bài học kinh nghiệm và đề ra các giải pháp cho công tác tổ chức sản xuất chất lượng và hiệu quả hơn.

6.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu đó, nhiệm vụ của tác giả luận văn là tìm hiểu các chủ trương, chính sách, định hướng chiến lược phát triển văn hoá tinh thần công nhân các KCN ở Đồng Nai

Để làm tăng tính thiết thực của luận văn, tác giả đi vào nghiên cứu các đặc điểm tâm lý, xã hội, nghề nghiệp của đối tượng công nhân lao động nhằm mục đích điều tra thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động trong các KCN ở Đồng Nai. Trên cơ sở khảo sát chuyên mục **Công nhân lao động** của Đài PTTH Đồng Nai, luận văn sẽ phân tích những ưu, nhược điểm để rút ra nguyên nhân và bài học kinh nghiệm, tìm kiếm những giải pháp xoá bỏ tính chất độc diễn, khô cứng trong nội dung chương trình, tiến tới cho ra đời những chương trình mới ngày càng thiết thực hơn và gần gũi hơn với tâm tư, tình cảm và trình độ nhận thức của công nhân lao động.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài các phần: Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Nội dung của luận văn gồm 3 chương sau:

Chương 1: *Vài nét về tình hình công nhân các KCN ở Đồng Nai và đời sống văn hoá tinh thần của công nhân KCN.*

Chương 2: *Chương trình truyền hình Công nhân lao động của Đài PTTH Đồng Nai (2004 - 2006) với đời sống văn hoá tinh thần công nhân các KCN ở Đồng Nai.*

Chương 3: *Một số giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả chương trình truyền hình Công nhân lao động của Đài PTTH Đồng Nai*

NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬN VĂN

Chương 1: VÀI NÉT VỀ CÔNG NHÂN CÁC KCN Ở ĐỒNG NAI VÀ ĐỜI SỐNG VĂN HOÁ TINH THẦN CỦA CÔNG NHÂN KCN

1.1. Tìm hiểu khái quát về nhóm công chúng công nhân KCN

1.1.1. Vài nét về công nhân KCN ở Đồng Nai

Theo số liệu của Ban Quản lý các KCN Đồng Nai, hơn 70% lao động làm việc trong các KCN ở Đồng Nai đến từ các tỉnh. Trong đó, hơn ½ lao động nhập cư đến từ Bắc Trung Bộ và Trung du - Đồng bằng Bắc bộ. Số lao động còn lại đến từ các khu vực Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên, Đông Nam Bộ. Sự đa dạng về nguyên quán là yếu tố quyết định sự khác biệt về văn hoá, lối sống, quan điểm, nhận thức của người lao động.

Qua kết quả khảo sát cho thấy, hơn 80% công nhân các KCN sinh ra và lớn lên ở nông thôn. Dù đã trở thành công nhân làm việc trong môi trường công nghiệp nhưng gốc nông thôn - nông dân - nông nghiệp vẫn ăn sâu vào nếp nghĩ của người lao động.

Theo thống kê của Liên Đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai trong 03 năm (2004-2006) trên địa bàn tỉnh đã xảy ra 166 vụ phản ứng ngừng việc tập thể và đình công của trên 100.000 công nhân lao động thuộc các loại hình doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và liên doanh chiếm hơn 90% số vụ. Chỉ riêng năm 2006 số vụ đình công tăng lên gấp ba lần so với năm 2004. Một trong những lý do dẫn đến những bất đồng đó xuất phát từ việc người lao động không nghiên cứu kỹ hợp đồng lao động, mà chỉ nghe theo sự hứa hẹn của chủ doanh nghiệp. Khi tất cả những hứa hẹn ấy không được giải quyết thì họ mới vỡ lẽ và phản kháng bằng các cuộc phản ứng tập thể. Do tính chất lây lan, khi có cuộc đình công xảy ra ở một doanh nghiệp này thì sẽ nhanh chóng lây lan sang các doanh nghiệp khác, từ KCN này sang KCN khác, ảnh hưởng đến tình hình an ninh trật tự.

Trước tình hình đó, từ đầu năm 2007 đến nay, tình hình thu hút đầu tư vào các KCN trên địa bàn Đồng Nai có xu hướng giảm. Các nhà đầu tư bắt đầu chuyển hướng sang các khu vực lân cận: Bình Dương - Bà Rịa Vũng Tàu, Thành phố Hồ Chí Minh đã ảnh hưởng đến các chương trình mục tiêu phát triển kinh tế của tỉnh nhà.

1.1.2. Mức thu nhập của công nhân KCN

Một vấn đề đáng quan tâm hơn cả là mức thu nhập của lao động trong các KCN. Theo số liệu của Liên Đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai (cuối tháng 8/2006), thu nhập bình quân của lao động phổ thông trong các KCN ở Đồng Nai là 1.200.000 đồng/người/tháng. Mức lương này áp dụng cho những công nhân đã qua thử việc và có thâm niên. Số còn lại thu nhập không quá 1.000.000 đồng/người/tháng. Hiện nay, lực lượng công nhân các KCN ở Đồng Nai rất trẻ (từ 18-30 tuổi), luôn có nhu cầu về tích lũy thu nhập. Họ cũng phải tính toán chi tiêu để vừa có thể nuôi sống mình vừa gửi tiền về phụ giúp gia đình. Thế nhưng, tình hình giá cả các mặt hàng thiết yếu phục vụ cuộc sống liên tục gia tăng mà lương của người lao động hầu như vẫn không được cải thiện. Vì không đủ điều kiện về kinh tế, với người công nhân KCN những bữa ăn đơn sơ, thiếu dinh dưỡng vẫn cứ tiếp diễn từ ngày này sang ngày khác và họ phải thuê nhà trọ giá rẻ, điều kiện sinh hoạt kém. Có thể nói, mức thu nhập đã ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống vật chất cũng như nhu cầu hưởng thụ văn hoá tinh thần của người lao động. Đời sống văn hoá - tinh thần của người công nhân rất nghèo nàn, chủ yếu phụ thuộc vào các hình thức do doanh nghiệp, công đoàn, chính quyền địa phương tổ chức. Trong khi đó sự phát triển tràn lan của các sản phẩm văn hoá (có cả văn hoá độc hại) khiến họ rất dễ bị tác động bởi những mặt trái của cơ chế thị trường, ảnh hưởng không tốt đến tư tưởng, tinh thần chất lượng nguồn nhân lực của các KCN.

1.1.3. Những vấn đề liên quan đến công nhân nữ

Hiện nay, công nhân nữ chiếm hơn 2/3 lao động trong các KCN. Con số gần 65% lao động nữ trong các KCN sống độc thân là một thực trạng cần được

xã hội quan tâm. Qua kết quả điều tra lại phát hiện thêm một vấn đề khác, nhiều chị em không muốn gắn bó lâu dài với công việc, họ có ý định đến một thời điểm nào đó sẽ trở về quê lập gia đình. Nếu 65% số công nhân KCN thay nhau bỏ việc thì biến động về mặt nhân sự sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến doanh nghiệp.

Ngày nay, vấn đề giới tính được giới trẻ thảo luận khá sôi nổi. Họ tự trang bị các thông tin giới tính để biết cách xử lý phù hợp khi gặp những tình huống có vấn đề. Trong khi đó, các nữ công nhân đang ở độ tuổi từ 18 đến 33 - độ tuổi cần có hiểu biết cơ bản nhất về sức khỏe sinh sản lại tỏ ra khá dè dặt. Trong nhóm đối tượng đã lập gia đình lại xuất hiện tình trạng chị em công nhân không biết cách chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em. Thêm vào đó, vấn đề nữ công nhân vi phạm luật hôn nhân gia đình, cũng khá phổ biến. Có nhiều trường hợp công nhân nữ thuê nhà sống chung với nam giới đã có gia đình, cũng có không ít trường hợp giữa nam, nữ công nhân “góp gạo thổi cơm chung”. Đây là vấn đề khá phức tạp do nhận thức của công nhân. Mỗi người có một quan niệm và cách lựa chọn cuộc sống cho riêng mình. Tuy nhiên nếu nhận thức đúng và lường trước những tình huống có thể xảy ra sẽ hạn chế được những hậu quả đáng tiếc mà chính chị em công nhân là người phải gánh chịu. Họ rất cần được phân tích, chia sẻ để định hướng hành động và lối sống của mình.

1.1.4. Thời gian làm việc của công nhân

Theo quy định, thời gian làm việc trung bình của công nhân là 8 giờ/ngày, tức khoảng 184 giờ/ tháng. Tuy nhiên, thực tế số giờ làm việc của công nhân cao hơn nhiều. Bình quân họ phải tăng ca thêm 96 giờ/ tháng chưa kể nhiều doanh nghiệp yêu cầu công nhân làm việc cả ngày chủ nhật. Nhịp sống công nghiệp đòi hỏi mọi người phải làm việc thật cật lực. Tuy nhiên, giữa khoảng thời gian làm việc và thư giãn, nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động cũng phải hài hoà để đảm bảo sức khỏe và tinh thần ổn định. Người công nhân không thể làm việc lâu dài nếu cứ bị vắt kiệt sức lao động từ ngày này sang ngày khác.

1.1.5. Sự khác biệt cơ bản giữa nhóm công nhân nữ và công nhân nam

Nhóm công nhân nam thường xuyên quan tâm đến các lĩnh vực chính trị xã hội, đặc biệt là thông tin thời sự. Họ thường xuyên theo dõi truyền hình, nghe đài và đọc sách báo. Nhóm công nhân nam tìm hiểu khá sâu về Bộ luật Lao động trong khi đó sự hiểu biết của nhóm công nhân nữ chỉ ở mức độ tạm được. Ngoài thời gian làm việc, nhóm công nhân nam cũng tham gia thường xuyên hơn vào các hoạt động thể dục thể thao, văn hoá văn nghệ. Những biểu hiện đó thể hiện tính năng động của nhóm công nhân nam. Với họ, tìm hiểu kiến thức và hoà nhập vào xã hội là một công việc tất yếu.

1.2. Mối quan hệ giữa doanh nghiệp và công nhân các KCN ở Đồng Nai

1.2.1. Ứng xử văn hoá giữa doanh nghiệp và người lao động

Sự khác biệt về văn hoá giữa chủ doanh nghiệp và công nhân lao động là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến những bất đồng trong quan hệ quản lý và điều hành sản xuất. Thế nhưng, hiện nay rất ít doanh nghiệp quan tâm đến việc tạo môi trường làm việc thân thiện, xây dựng văn hoá doanh nghiệp và văn hoá người lao động. Hiện tượng các chủ doanh nghiệp ngược đãi, thậm chí lăng nhục công nhân đã làm ảnh hưởng đến tâm lý người lao động. Vì miếng cơm manh áo người công nhân không dám phản kháng lại và cũng chính vì thiếu bản lĩnh nên họ không biết cách ứng xử phù hợp trong những trường hợp như vậy. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để trang bị cho công nhân KCN một bản lĩnh vững vàng để khẳng định vai trò, vị trí của người công nhân - chủ thể của quá trình lao động sản xuất chứ không phải là rô-bốt công nghiệp, là công cụ lao động như quan niệm của giới tư sản. Giai cấp công nhân Việt Nam trong bất cứ hoàn cảnh nào luôn là một bộ phận của giai cấp công nhân quốc tế và là một lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam.

1.2.2. Mối quan hệ giữa công đoàn cơ sở và công nhân

Ở những doanh nghiệp xảy ra đình công thường chưa có công đoàn cơ sở hoặc nếu có công đoàn cơ sở thì hoạt động yếu; mặt khác, cán bộ công đoàn cơ sở ở những doanh nghiệp này đều là kiêm nhiệm, được chủ doanh nghiệp trả lương nên có tư tưởng e ngại trong việc đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Có thể nói, hoạt động của các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp nước ngoài khá mờ nhạt. Nếu như ở nước ngoài mô hình tổ chức công đoàn hoạt động khá hiệu quả thì khi vào đến Việt Nam hầu như rất nhiều công ty sao nhãng việc này và xem công đoàn như một tổ chức hữu danh vô thực.

1.3. Các chế văn hóa phục vụ công nhân KCN

1.3.1. Các thiết chế văn hoá do địa phương tổ chức

Trên toàn tỉnh có 17 nhà văn hoá cấp huyện được xây dựng và đi vào hoạt động. Các nhà văn hoá, trung tâm văn hoá tỉnh và huyện/thị hiện đang đóng vai trò là cơ quan chỉ đạo, tổ chức các hoạt động văn hoá - thông tin, trong đó có một số chương trình có liên quan đến công nhân. Tuy nhiên, các hoạt động chỉ mang tính chất phong trào và đây chưa phải là địa điểm lôi cuốn đội ngũ công nhân đến sinh hoạt. Như vậy có thể nói, các thiết chế phục vụ văn hoá tinh thần công nhân trên địa bàn tỉnh chưa thể mang lại lợi ích thiết thực cho công nhân. Sau thời gian lao động mệt mỏi, người công nhân hầu như không có nơi nào vui chơi, giải trí để tái tạo sức lao động cũng như tìm hiểu các kiến thức từ các hình thức sinh hoạt đội, nhóm để trang bị kỹ năng sống. Đó là một thực tế cần nghiên cứu để xây dựng các thiết chế văn hoá phù hợp.

1.3.2. Các thiết chế văn hoá bên trong doanh nghiệp

Hiện nay gần như 100% các doanh nghiệp, từ doanh nghiệp nhà nước đến các công ty cổ phần, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đều có các thiết chế văn hoá. Các thiết chế này nằm trong khuôn viên nhà máy, xí nghiệp thuộc các hoạt động phúc lợi xã hội theo quy định hay theo thoả ước lao động được ký kết giữa bên sử dụng lao động (giới chủ) và đại diện công nhân (công đoàn).

Đó là các mô hình tổ chức hoạt động văn hoá - xã hội rất khác nhau, tùy thuộc vào sự quan tâm của cấp lãnh đạo, vào nguồn lực, thời gian, sự tham gia của công nhân, cơ sở hạ tầng mà có những mô hình hoạt động khác nhau. Tuy nhiên, các thiết chế văn hoá do doanh nghiệp tổ chức vẫn mang tính hình thức. Các thư viện, sân bóng, hồ bơi chỉ phục vụ đối tượng nhân viên, cán bộ quản lý của doanh nghiệp. Vì thời gian làm việc và những lúc phải tăng ca liên tục nên công nhân không có thời gian đọc báo chí, tham gia vào các hoạt động giải trí. Hơn nữa, các hoạt động thường đóng khung trong những khoảng thời gian, không gian quy định nên khó thu hút được công nhân lao động.

1.4. Vai trò của truyền hình đối với công nhân các KCN ở Đồng Nai

Đối với công nhân các KCN ở Đồng Nai, không một hình thức tuyên truyền nào có thể hiệu quả hơn truyền hình. Theo điều tra xã hội học cho thấy so với các hình thức giải trí như: đọc báo, nghe đài, đọc truyện, sử dụng internet, thì truyền hình là loại hình được công nhân sử dụng nhiều nhất trong thời gian rảnh. Đây là hướng tiếp cận công nhân dễ dàng và thuận tiện nhất.

Có một thực tế là các chương trình của truyền hình Đồng Nai chưa thật sự phù hợp với đối tượng công nhân. Do đó, việc nghiên cứu công chúng đóng vai trò hết sức quan trọng. Với chương trình truyền hình ***Công nhân lao động***, cần phải xác định mục tiêu của chương trình là phục vụ lực lượng công nhân lao động, đặc biệt là công nhân các KCN vì họ là nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh nhà, đi đầu trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới, nhất là xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội nhằm thực hiện dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng-dân chủ-văn minh. Hơn nữa, dựa trên những kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở để định hình, định lượng lại dung lượng thông tin, cũng như mạnh dạn cải tiến chương trình sao cho đạt hiệu quả cao nhất, thiết thực và gần gũi với tâm tư, nguyện vọng chính đáng của công nhân KCN.

Tiểu kết chương I

Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh nhà, trong đó coi giai cấp công nhân là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới, nhất là xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội nhằm thực hiện dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng-dân chủ-văn minh. Nguồn nhân lực vừa là nguồn lực, vừa là mục tiêu chiến lược mà chính sách phát triển phải hướng tới. Đảm bảo tốt đời sống vật chất và đời sống văn hoá - tinh thần người công nhân là phương tiện tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao. Đảng và Nhà nước ta đang tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân có trình độ đủ sức tiếp nhận những thành tựu to lớn của khoa học, công nghệ, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Trước những yêu cầu cấp thiết ấy, cần định hướng nghiên cứu công chúng công nhân KCN để xác định mục tiêu của chương trình truyền hình ***Công nhân lao động*** và về các chương trình truyền thông đã được thực hiện trước đây. Năng lực của những người truyền thông và sự trợ giúp của các phương tiện vẫn còn hạn chế, do đó cần phải nhanh chóng đưa vào nghiên cứu thực tiễn để củng cố nội dung, hình thức thể hiện chương trình ***công nhân lao động*** của Đài PTTH Đồng Nai theo hướng mới đáp ứng sự khao khát các giá trị văn hoá tinh thần của lực lượng công nhân KCN. Hơn nữa, dựa trên những kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở để định hình, định lượng lại dung lượng thông tin, cũng như mạnh dạn cải tiến chương trình sao cho đạt hiệu quả cao nhất, thiết thực và gần gũi với tâm tư, nguyện vọng chính đáng của công nhân KCN.

Chương 2

CHƯƠNG TRÌNH TRUYỀN HÌNH CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG CỦA ĐÀI PTTH ĐỒNG NAI VỚI ĐỜI SỐNG VĂN HOÁ TINH THẦN CÔNG NHÂN KCN ĐỒNG NAI

2.1. Vài nét về chương trình *Công nhân lao động* của Đài PTTH Đồng Nai

2.1.1. Mục đích của chương trình

Nhận thức công nhân lao động là một bộ phận của các tầng lớp nhân dân và đứng trước thực trạng đời sống văn hoá tinh thần nghèo nàn của họ, Đài PTTH Đồng Nai đã nghiên cứu cho ra đời chuyên mục truyền hình **Công nhân lao động** phục vụ đời sống văn hoá tinh thần công nhân. Trong thời gian qua, chương trình cung cấp cho công nhân lao động những thông tin liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của họ: đó là các thông tin chính sách đồng thời phản ánh tình hình lao động sản xuất, tâm tư, tình cảm của họ. Chương trình cũng là diễn đàn để qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân.

2.1.2. Kết cấu chuyên mục

Chuyên mục này mang tính chất chuyên đề, với thời lượng 20 phút, mỗi chương trình gồm 02 – 03 phóng sự. Trong mỗi chương trình, các phóng sự có thể ở những góc độ khác nhau nhưng cùng xoay quanh một chủ đề, một sự việc. Từ thời điểm bắt đầu phát sóng chuyên mục cho đến nay, kết cấu chương trình vẫn không hề thay đổi. Việc giữ nguyên kết cấu theo dạng này dễ làm phóng viên rơi vào bị động. Như vậy, có thể thấy kết cấu của chuyên mục công nhân lao động cần phải được điều chỉnh.

2.1.3. Hình thức thể hiện

Bao năm nay, chương trình vẫn thể hiện theo lối mòn và chưa có bất cứ sự thay đổi nào về hình thức thể hiện. Trong khi truyền hình hiện đại đòi hỏi tính tương tác rất cao thì chương trình lại chưa có bất cứ sự đột phá nào. Ngoại trừ chương trình **Đối thoại với công nhân** được phát sóng mỗi tháng một kỳ thì 02 chương trình còn lại đều chưa thể hiện được tính tương tác với khán giả. Đó là lý do vì sao công nhân KCN - đối tượng chính của chương trình lại không hưởng ứng những thông tin đưa đến với họ.

2.1.4. Quy trình thực hiện

Ở Đài PTTH Đồng Nai công tác tổ chức sản xuất một chương trình truyền hình luôn được đơn giản hoá, mà biểu hiện cụ thể nhất là ở khâu tiền kỳ. Với chuyên mục **Công nhân lao động**, hầu như từ lúc sản xuất đến nay công

tác xây dựng kịch bản bị bỏ qua, từ kịch bản đề cương đến kịch bản chi tiết, kịch bản đường dây dựng. Có thể nói công tác sản xuất chương trình truyền hình ***Công nhân lao động*** thiếu tính chuyên nghiệp và chưa có kế hoạch làm việc cụ thể. Thông thường, đây là những chương trình có thể tổ chức sản xuất theo sêri và sẽ giúp tránh được tình trạng sản xuất chương trình theo kiểu đối phó. Tuy nhiên, do chưa có sự định hướng cụ thể mà lâu nay cách làm vẫn theo lối cũ.

2.2. Tác động của chương trình *Công nhân lao động* đối với đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN

2.2.1. Công nhân các KCN ở Đồng Nai đã được cung cấp khá đầy đủ về thông tin chính sách

Trong 05 năm qua, chương trình ***Công nhân lao động*** đã có những đóng góp đáng kể về cung cấp thông tin chính sách cho công nhân KCN. Qua khảo sát, hơn 60% nội dung các chương trình đã phát sóng dành cho mảng thông tin chính sách - là hành trang giúp công nhân có thêm những hiểu biết để ứng xử linh hoạt trong những trường hợp cần thiết.

Ngoài ra, chuyên mục cũng đứng ra bảo vệ quyền lợi chính đáng công nhân. Việc làm đó nhằm mục đích tạo nên dư luận xã hội quan tâm đến sự việc (hoặc đồng tình hoặc ủng hộ), đây cũng là cách để đề xuất với các nhà lãnh đạo, để từ đó có cơ sở đưa ra những hướng giải quyết cụ thể nhất. Như vậy chuyên mục ***Công nhân lao động*** thực sự đã đóng góp tích cực đối với nền công nghiệp tinh nhà.

2.2.2. Phản ánh tình hình chấp hành Luật Lao động và hoạt động các doanh nghiệp

Một số chương trình đã đặt ra những vấn đề các doanh nghiệp nước ngoài cần thực hiện đúng theo Luật Lao động của Việt Nam, để các doanh nghiệp này thay đổi quan niệm về kinh doanh tại Việt Nam, tôn trọng và cư xử văn hoá với công nhân trong doanh nghiệp.

Trong phạm vi, chức năng tuyên truyền của mình, chuyên mục đã tác động đến các doanh nghiệp nước ngoài bằng cách thông tin về sự việc (tích cực và cả tiêu cực) để tạo ra dư luận xã hội trong việc thúc đẩy những mặt tích cực, kiềm chế những mặt tiêu cực của các sự việc. Ở một chừng mực nào đó, chuyên mục ***Công nhân lao động*** đã tuyên truyền để các doanh nghiệp ít nhiều nhận thức trách nhiệm chăm lo đời sống văn hoá tinh thần người lao động nhằm giúp công nhân thoải mái về tinh thần, yên tâm sản xuất, cống hiến sức lực cho doanh nghiệp và cho sự phát triển của nền công nghiệp tỉnh Đồng Nai.

2.3. Hạn chế của chương trình

2.3.1. Về nội dung

Do quá xoáy sâu vào mảng thông tin chính sách mà chuyên mục ít đề cập đến các thông tin về văn hoá xã hội, vì vậy nó chưa đáp ứng được tiêu chí đã xác định là nội dung của chương trình nhằm hướng tới phục vụ đời sống văn hoá tinh thần công nhân. Nội dung của chuyên mục còn quá đơn điệu từ khâu chọn đề tài đến cách thể hiện, nội dung về văn hoá xã hội, các mảng đề tài về công nhân nữ, thông tin chỉ dẫn rất hạn chế.

2.3.2. Về bố trí thời gian phát sóng

Các giờ phát sóng chính thức hiện nay của chuyên mục là 8 giờ 30 ngày thứ ba và phát lại vào 10 giờ 45 ngày thứ tư. Với khung thời gian như vậy, người lao động không có điều kiện theo dõi một chương trình dành cho chính mình và việc tạo ra thói quen xem truyền hình cho người công nhân là điều khó có thể thực hiện.

2.3.3. Phong cách của chương trình

Công nhân các KCN ở Đồng Nai đều là lao động trẻ, năng động, sôi nổi. Trong khi đó, phong cách của chuyên mục ***Công nhân lao động*** lại chưa phù hợp với đối tượng. Qua khảo sát cho thấy, tất cả các phóng sự đã thực hiện đều không sử dụng hình thức dẫn hiện trường. Thực tế cho thấy, chương trình công nhân lao động chẳng khác gì những chương trình chuyên mục khác, có khác

chăng là nó nói nhiều đến các vấn đề liên quan đến công nhân. Như vậy, phong cách và dấu ấn của chương trình chưa thể định hình. Tình trạng phóng viên đảm nhận một mũ chương trình trong suốt một thời gian dài ở chuyên mục **Công nhân lao động** đã cho thấy một bài học đắt giá về công tác tổ chức nhân sự, mà điều này đã ảnh hưởng đến chất lượng của cả một chương trình đã được định hướng vì mục tiêu tốt đẹp từ trước.

2.4. Thực trạng tác động của chương trình truyền hình *Công nhân lao động* với đời sống văn hoá tinh thần công nhân KCN Đồng Nai

Dù có nhiều cố gắng, nhưng sự tác động của chương trình công nhân lao động đối với đời sống văn hoá tinh thần công nhân còn hạn chế. Thời điểm phát sóng không hợp lý sẽ dẫn đến tình trạng khán giả ít có điều kiện tiếp cận được với chương trình. Về hình thức thể hiện, trong khi người lao động cần một cách thể hiện trẻ trung, mới mẻ thì hình thức thể hiện vẫn theo lối mòn, nhàm chán.

Đánh giá khách quan về hiệu quả của chương trình **Công nhân lao động** mới dừng lại ở phổ biến thông tin về chính sách còn các lĩnh vực khác như quan điểm, nhận thức, lối sống mới chỉ dừng lại ở những thông tin mờ nhạt chưa khai thác sâu vào các khía cạnh của tâm tư, tình cảm của công nhân. Theo kết quả khảo sát cho thấy, hơn 90% công nhân KCN chưa quan tâm theo dõi chương trình công nhân lao động. Họ hoàn toàn không biết sự hiện diện của chương trình. Một số công nhân có nghe đến, có theo dõi nhưng lại không thường xuyên bởi nó không có bất cứ điều gì lôi cuốn họ.

Trong khi đời sống văn hoá tinh thần của công nhân KCN ở Đồng Nai đang rất nghèo nàn thì chuyên mục **công nhân lao động** lại chưa thể đảm đương được nhiệm vụ đó. Nếu như các hình thức thông tin tuyên truyền khác chỉ có thể bó hẹp trong phạm vi một vài trăm công nhân thì truyền hình với thế mạnh của một phương tiện giao tiếp đại chúng, lại phí phạm thời gian mà không thu hút được công chúng.

Tiểu kết chương II

Theo kết quả khảo sát cho thấy, hơn 80% công nhân KCN chưa quan tâm theo dõi chương trình công nhân lao động. Họ hoàn toàn không biết sự hiện diện của chương trình. Một số công nhân có nghe đến, có theo dõi nhưng lại không thường xuyên bởi nó không có bất cứ điều gì lôi cuốn họ.

Tại sao khán giả của chương trình lại không tỏ ra hào hứng với chương trình dành cho chính mình? Đó là câu hỏi lớn mà cần nhanh chóng tìm ra lời giải đáp. Khán giả có quyền lựa chọn chương trình truyền hình nào mà mình yêu thích, mà ở đó họ cảm thấy bổ ích và lý thú nhất.

Trong khi đời sống văn hoá tinh thần của công nhân KCN ở Đồng Nai đang rất nghèo nàn thì chuyên mục công nhân lao động dành cho công nhân lại chưa thể đảm đương được nhiệm vụ đó. Nếu như các hình thức thông tin tuyên truyền khác chỉ có thể bó hẹp trong phạm vi một vài trăm công nhân thì truyền hình với thế mạnh của một phương tiện giao tiếp đại chúng, lại phí phạm thời gian mà không thu hút được công chúng. Là người làm công tác truyền hình, lẽ đương nhiên ai cũng muốn chương trình của mình được đông đảo công chúng đón nhận. Với chuyên mục **Công nhân lao động**, muốn làm cho công chúng yêu thích chương trình không còn cách nào khác hơn là phải thay đổi cách thức thể hiện, thay đổi nội dung và đi sâu vào những mảng đề tài mà công nhân quan tâm. Điều đó đòi hỏi những người làm truyền hình phải có đam mê, tâm huyết và luôn trăn trở với những khó khăn của người công nhân. Mỗi tác phẩm truyền hình phải phản ánh hơi thở cuộc sống, là nơi để công nhân tin tưởng, gửi gắm tâm tư, tình cảm, là nhịp cầu nối để giữa các cơ quan quản lý nhà nước hiểu được diễn biến đời sống và những đề xuất của công nhân.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ CHƯƠNG TRÌNH TRUYỀN HÌNH CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG CỦA ĐÀI PTTH ĐỒNG NAI

3.1. Đổi mới tư duy và cơ chế, chính sách làm truyền hình

3.1.1. Lãnh đạo tỉnh

Xác định Đài PTTH Đồng Nai là công cụ tuyên truyền có hiệu quả, là vũ khí đấu tranh tư tưởng sắc bén, là tiếng nói của đảng bộ chính quyền và nhân dân tỉnh Đồng Nai. Trong quá trình điều hành, các nhà lãnh đạo cũng nên giao quyền tự chủ để những người làm chuyên môn phát huy tính sáng tạo trong tác phẩm của mình. Quan điểm và đường lối là yếu tố quan trọng, tuy nhiên cũng cần xác định tùy vào tính chất từng chương trình mà đưa vào liều lượng phù hợp. Lãnh đạo, chỉ đạo không nên theo kiểu cầm tay chỉ việc mà chỉ nên đề ra các chính sách, đường lối để người làm báo hình ở Đồng Nai vừa bám sát những tiêu chí đưa ra vừa phát huy khả năng sáng tạo và độc lập tác nghiệp trong từng hoàn cảnh cụ thể.

3.1.2. Lãnh đạo đài

Để chương trình truyền hình **Công nhân lao động** có sức thu hút đối với công nhân, mang lại những giá trị văn hoá tinh thần giúp họ mở rộng tầm nhìn, sự hiểu biết và nhận thức tích cực đối với mọi vấn đề trong đời sống xã hội đòi hỏi lãnh đạo Đài PTTH Đồng Nai cần quan tâm chỉ đạo, rút kinh nghiệm về nội dung, phương thức thể hiện, kết cấu các chương trình. Đồng thời quan tâm bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp cho từng cán bộ, phóng viên, động viên khuyến khích sự sáng tạo, đào sâu suy nghĩ của đội ngũ này. Phải có một tầm nhìn để đánh giá công việc đã làm và xu hướng phát triển của chương trình. Về thời gian phát sóng của chương trình **Công nhân lao động** cũng cần phải có sự điều chỉnh hợp lý.

3.1.3. Đổi mới ở từng cán bộ, phóng viên, biên tập viên, kỹ thuật viên của Đài

Sản phẩm truyền hình là kết quả lao động tập thể, đóng góp công sức, trí tuệ của rất nhiều người. Do đó, mỗi người đảm nhiệm từng khâu trong tác phẩm phải có ý thức trách nhiệm, liên hệ tốt với cả nhóm thực hiện và góp ý thẳng thắn để chương trình hoàn thiện hơn. Tránh tình trạng “cha chung không ai khóc” đổ tất cả mọi công việc, trách nhiệm lên người biên tập, sự đổ lỗi qua lại cho nhau, sự chệnh mảng, thiếu đoàn kết không có chỗ trong truyền hình. Muốn có một tác phẩm hay thì tất cả mọi người phải nâng cao nhận thức và trách nhiệm của mình trong quá trình công tác, rèn luyện tác phong năng động, tìm tòi sáng tạo, tinh thần trách nhiệm cao, tôn trọng đồng nghiệp, xóa bỏ chủ nghĩa cá nhân, vụ lợi.

Mọi người cần phải tôn trọng công việc của nhau và để luôn có sự trao đổi, lắng nghe trong quá trình làm việc thì sẽ tránh được những ách tắc không đáng có. Những góp ý từ Ban biên tập sẽ giúp biên tập viên ứng phó kịp thời với những tình huống bất ngờ có thể làm ảnh hưởng đến tiến trình công việc. Như vậy, rõ ràng trong truyền hình không có chỗ cho chủ nghĩa cá nhân.

3.2. Cải tiến chương trình

3.2.1. Về nội dung

Với tính chất là chuyên mục văn hoá xã hội, yêu cầu nội dung phải hết sức phong phú, gắn với thực tiễn cuộc sống, góp phần tạo ra các giá trị chuẩn mực trong đời sống xã hội. Hơn nữa, đối tượng của chương trình là công nhân trong các KCN cho nên cần phải nghiên cứu trình độ văn hóa, lứa tuổi, gốc văn hoá và các nhu cầu thực tế để tạo ra các chương trình phù hợp.

Làm sao để chương trình đọng lại trong ký ức của công chúng, tạo nên độ gần gũi, gần bó đến mức khiến họ không thể bỏ lỡ một chương trình nào. Qua nghiên cứu thực tế, công nhân KCN đang rất cần một kênh thông tin dành riêng cho họ với nội dung tổng hợp mọi vấn đề từ lao động sản xuất đến đời sống

thường nhật, tư tưởng, tình cảm. Họ cần có một chương trình với nội dung phù hợp, thiết thực và gần gũi với họ.

Phải liên tục thăm dò dư luận để tiếp thu ý kiến của khán giả, phải luôn lắng nghe để rút kinh nghiệm cho chương trình sau tốt hơn chương trình trước. Chọn lọc những đóng góp quý báu nhất để cải tiến nội dung, mạnh dạn làm mới mình, bỏ qua những phần tẻ nhạt không lôi cuốn, làm mới chương trình bằng những ý tưởng sáng tạo và dám đột phá.

3.2.2. Về hình thức

Trong xu thế của truyền hình hiện đại, cần tăng cường sự giao lưu trực tiếp giữa người làm truyền hình và công chúng. Trong các phóng sự và ghi nhanh, phóng viên nên dẫn trực tiếp nhằm làm cho công chúng có cảm giác như chính họ đang có mặt ngay tại nơi diễn ra sự việc. Phong cách của phóng viên cần phải tự tin, nói năng uyển chuyển, dẫn dắt vấn đề thật linh hoạt. Lựa chọn người đọc lời bình có sức thu hút và giọng đọc phù hợp với nội dung từng chương trình, khuyến khích phóng viên tự thể hiện lời bình cho sản phẩm của mình vì chính họ là người nắm bắt vấn đề nên dễ chuyển tải cảm xúc của mình đến công chúng. Người dẫn chương trình phải am hiểu vấn đề, có lối dẫn dắt tự nhiên, truyền cảm, phong cách bình dị, phù hợp với đối tượng công nhân lao động.

3.2.3. Về công tác tổ chức sản xuất

Lãnh đạo đài và lãnh đạo phòng chuyên mục cần phân công nhiệm vụ cụ thể và rõ ràng cho từng phóng viên để họ nâng cao ý thức và tinh thần trách nhiệm. Yêu cầu phóng viên hoàn thành đề cương và kịch bản trước khi ghi hình thực tế, tránh làm việc theo lối tự phát. Trước khi tiến hành sản xuất chương trình cần thảo luận trước nội dung công việc, tôn trọng ý kiến và sự sáng tạo của các phóng viên đồng thời góp ý xây dựng để chương trình hay và thiết thực bổ ích đối với công nhân. Rút kinh nghiệm cả trong lúc đang thực hiện đề tài để chấn chỉnh kịp thời những sai sót, đồng thời rút kinh nghiệm sau mỗi chương trình phát sóng để nâng cao chất lượng các chương trình sau. Xây dựng phong

cách làm việc chuyên nghiệp, lắng ý để các ý tưởng gặp gỡ và phát huy được sức mạnh tập thể.

3.2.4. Tăng cường các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật

Môi trường làm việc tốt, máy móc thiết bị hiện đại sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công việc. Do đó lãnh đạo tỉnh và Đài PTTH Đồng Nai cũng nên chú ý đầu tư cho phóng viên, biên tập viên những trang thiết bị kỹ thuật cần thiết đảm bảo quá trình tác nghiệp diễn ra thuận lợi. Máy móc đồng bộ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công việc.

Cải thiện chế độ nhuận bút cho phóng viên, biên tập viên, có chế độ công tác phí rõ ràng để phóng viên an tâm công tác. Chuyên mục ***Công nhân lao động*** muốn phát huy vai trò mang đến giá trị văn hoá tinh thần cho công nhân KCN thì ngay từ bây giờ phải tiến hành cải tiến đồng bộ trên tất cả các mặt nội dung, hình thức thể hiện, kết cấu, phương pháp làm việc.

3.3. Một dạng thức thể hiện mới của chương trình Công nhân lao động

Sau quá trình khảo sát đời sống văn hoá tinh thần một bộ phận công nhân tại các KCN trên địa bàn tỉnh, tác giả luận văn không khỏi trăn trở với những thiếu thốn mà họ đang đối mặt. Nhìn lại chương trình ***Công nhân lao động*** vẫn cứ đều đều phát sóng với những thông tin và cách thể hiện nhàm chán chỉ để lấp sóng càng làm tăng thêm sự bất khoan. Theo khảo sát nhu cầu thông tin của công nhân trên địa bàn các KCN, thì đa phần công nhân KCN rất cần có chương trình truyền hình thật phù hợp với nhu cầu của họ. Họ cần rất nhiều thông tin, chủ yếu là những thông tin chỉ dẫn, rất ngắn gọn. Họ cần có một góc nhìn về một vấn đề nào đó trong cuộc sống trong mỗi chuyên mục. Họ cũng cần được có thông tin giao lưu, nhất là với những chị em phụ nữ trong lứa tuổi chưa lập gia đình. Họ cũng cần được tư vấn và tham vấn những vấn đề liên quan trong cuộc sống. Họ cần được hiểu về văn hoá của doanh nghiệp và cả những cộng đồng công nhân đến từ những vùng khác nhau. Như vậy, có thể thấy nhu

cầu về thông tin của công nhân là rất lớn nhưng lâu nay chuyên mục công nhân lao động chưa đáp ứng được điều này.

Với hình thức thể hiện, kết cấu và cách tổ chức sản xuất chương trình như hiện nay thì không thể đáp ứng yêu cầu thông tin của người lao động. Cần phải tạo cho chuyên mục một diện mạo hoàn toàn mới. Điều mà tác giả luận văn muốn nói đến ở đây là một phiên bản chương trình hoàn toàn mới, chuyển từ chuyên đề sang dạng tạp chí. Tạp chí là một hình thức tổng hợp mà trong đó chứa đựng những nhu cầu về thông tin rất chính đáng của công nhân. Tác giả luận văn đề xuất đặt tên cho chương trình là ***Tạp chí công nhân*** và đồng thời đưa ra một phiên bản hoàn toàn mới như đã trình bày cụ thể trong luận văn.

Tiểu kết chương 3

Sau quá trình nghiên cứu đời sống văn tinh thần và nhu cầu tiếp nhận thông tin của công nhân lao động các KCN ở Đồng Nai, tác giả luận văn đã nhận thấy rằng thực sự chương trình ***Công nhân lao động*** của Đài PTTH Đồng Nai mới chỉ đáp ứng một khía cạnh trong nhu cầu thông tin của lực lượng này (thông tin chính sách). Trong khi đó, mảng thông tin về đời sống xã hội còn bị bỏ ngỏ. Thực tế, những người công nhân KCN sống xa nhà, trong bối cảnh và điều kiện sống làm việc mới không tránh khỏi bơ vơ và va chạm. Với bản chất là lao động đến từ nông thôn, kiến thức về các vấn đề xã hội còn hạn chế, nên họ rất cần được định hướng mọi mặt để yên tâm công tác. Hy vọng format mới này sẽ đáp ứng được phần nào nhu cầu thông tin của lực lượng công nhân KCN ở Đồng Nai. Một chương trình truyền hình có hiệu quả hay không phải được đánh giá qua tác động xã hội của nó và sự đón nhận của khán giả truyền hình. Format mà tác giả luận văn đưa ra dựa trên quá trình tiếp xúc tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng chính đáng của công nhân KCN về một chương trình truyền hình dành riêng cho họ. Có thể trong format này không tránh khỏi những thiếu sót, tuy nhiên tác giả luận văn hoàn toàn hài lòng với sự đóng góp của mình. Bởi lẽ luận văn không dừng lại ở tính lý luận mà đã bám vào thực tế, đóng góp một phần nghiên cứu của mình vì mục đích xây dựng một chương trình truyền hình bám sát thực tế và phản ánh hơi thở cuộc sống, hướng đến những con người

đang ngày đêm lao động cật lực, góp sức mình vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh Đồng Nai.

KẾT LUẬN

Luận văn chỉ ra những nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến thực trạng nghèo nàn trong đời sống văn hoá tinh thần của công nhân các KCN Đồng Nai, đánh giá tầm quan trọng của sinh hoạt văn hoá tinh thần trong đời sống người lao động. Trên cơ sở đó, dự báo những diễn biến không lành mạnh trong đời sống văn hoá tinh thần của đội ngũ công nhân. Con người là trung tâm của mọi kế hoạch phát triển bền vững, vì vậy cần phải quan tâm đến đời sống văn hóa tinh thần của người công nhân, thúc đẩy tiến bộ xã hội.

Từ thực trạng của vấn đề chỉ ra những thiếu sót của các ngành chức năng trong quá trình quản lý nguồn lực con người ở các khu công nghiệp ở Đồng Nai. Đồng thời, đề xuất những giải pháp kêu gọi sự quan tâm, chăm lo của các cấp chính quyền đến thực trạng bức xúc này. Đồng Nai đang phấn đấu đến năm 2010 cơ bản sẽ trở thành một tỉnh công nghiệp phát triển. Để đạt được mục tiêu đó, chúng ta không chỉ quá chú trọng đến giải pháp thu hút đầu tư mà phải song song triển khai những chương trình an sinh, xây dựng môi trường sống và làm việc lành mạnh cho đội ngũ lao động trong các khu công nghiệp. Lực lượng này đang trực tiếp góp phần đưa Đồng Nai đạt các mục tiêu kinh tế đã đặt ra, nhưng chính họ lại chưa nhận được sự quan tâm đúng mức. Luận văn này sẽ góp phần kiến nghị những giải pháp nâng cao đời sống văn hoá tinh thần cho công nhân lao động. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả như mong muốn cần có sự góp sức của chính quyền và các ngành chức năng.

Bằng công tác thăm dò dư luận, luận văn phát hiện ra những hiệu quả và hạn chế của các chuyên mục văn hoá xã hội của Đài PTTH Đồng Nai. Kết quả này sẽ giúp phóng viên, biên tập viên của đài rút kinh nghiệm từ quá trình làm việc của mình. Trực tiếp lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, đề xuất từ chính đối tượng công nhân lao động để thấy được chương trình của nhà đài có thật sự phù hợp với nhu cầu thưởng thức của họ hay chưa, thiết kế lại các khung chương sao cho phù hợp hơn, đề xuất những giải pháp lựa chọn đề tài cho mỗi chu kỳ

của chuyên mục luôn là vấn đề mới, lồng ghép vào chuyên mục nội dung giáo dục cách ứng xử và kiến thức chung về kiến thức xã hội.

Luận văn sẽ góp phần chỉ ra hướng đi và giải pháp giúp biên tập viên, phóng viên của đài ứng dụng vào quá trình tác nghiệp cũng như thiết kế những chương trình mới phù hợp với đối tượng công chúng công nhân lao động.

Đài PTTH Đồng Nai là cơ quan truyền thông của một tỉnh công nghiệp phát triển có lực lượng lao động trong các KCN khá đông đảo, việc tạo ra các chuyên mục phục vụ đời sống văn hoá tinh thần của công nhân là hướng đi đúng và cần phải được quan tâm nhiều hơn. Xây dựng những chuyên mục lôi cuốn sự chú ý của đối tượng công nhân lao động là góp phần làm phong phú đời sống tinh thần của người lao động, giảm thiểu tệ nạn xã hội, đảm bảo các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh nhà.

Về mặt thực tiễn, luận văn muốn đóng góp một phần nghiên cứu của mình bằng một phiên bản hoàn toàn mới đối với một chương trình dành riêng cho công nhân lao động. Công chúng truyền hình ngày càng chuyên biệt hoá và họ luôn có nhu cầu về thông tin phù hợp với đặc điểm của mình. Công nhân lao động các KCN ở Đồng Nai rất cần có một chương trình truyền hình gắn với thực tế lao động, sinh hoạt của họ. Người lao động các KCN có những đặc điểm riêng về tâm lý, xã hội nghề nghiệp, văn hoá cho nên một chương trình truyền hình dành riêng cho họ phải là một chương trình hữu ích và thiết thực, nói lên tâm tư, nguyện vọng chính đáng của công nhân. Hy vọng đây sẽ là cơ sở để Ban biên tập, những người thực hiện chuyên mục ***Công nhân lao động*** tham khảo và áp dụng vào thực tế công tác của mình, để trong từng nội dung phát sóng góp phần nâng cao đời sống văn hoá tinh thần công nhân các KCN ở Đồng Nai. Kiến thức xã hội sẽ làm nền tảng nâng cao hiểu biết, nhận thức để người công nhân giữ vững lập trường, ý chí và bản chất của giai cấp công nhân trong thời kỳ mới, vượt qua những trở ngại trong cuộc sống, gắn bó lâu dài với sự nghiệp công nghiệp hoá của Đồng Nai.