

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI**

NGUYỄN TIẾN DŨNG

**PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO CỦA CÁC ĐÀI
PHÁT THANH-TRUYỀN HÌNH CỦA CÁC THÀNH PHỐ
LỚN VIỆT NAM - NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI
ĐÀI PHÁT THANH-TRUYỀN HÌNH HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Kinh doanh Thương mại

Mã số: 62.34.01.21

LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

**Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS Trần Hùng
2. PGS.TS Bùi Hữu Đức**

Hà Nội, Năm 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các thông tin và kết quả nghiên cứu trong luận án là do tôi tự tìm hiểu và phân tích một cách trung thực với tình hình thực tế.

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Tiến Dũng

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, cho phép tôi bày tỏ lòng biết ơn tới PGS.TS Trần Hùng và PGS.TS Bùi Hữu Đức, người đã hướng dẫn tôi về mặt khoa học để hoàn thành bản luận án này.

Xin cảm ơn toàn thể giáo viên Bộ môn Nguyên lý quản trị và Khoa Quản trị Doanh nghiệp, Khoa Sau đại học, Ban Giám hiệu Trường Đại học Thương Mại đã có những góp ý xác đáng và giúp đỡ tận tình trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo và các đồng nghiệp công tác tại Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội, Hội Nhà báo Việt Nam về những giúp đỡ nhiệt tình và những ý kiến góp ý, động viên để tôi có thể hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu của mình.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình và người thân thiết đã động viên, giúp đỡ tôi hoàn thành luận án này.

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Tiến Dũng

MỤC LỤC

Lời cam đoan	
Lời cảm ơn	
Danh mục từ viết tắt	
Danh mục các bảng	
Danh mục hình	
Danh mục sơ đồ	
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu	1
2. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án	7
5. Phương pháp nghiên cứu.....	9
6. Những đóng góp của Luận án	13
7. Kết cấu của luận án	14
CHƯƠNG 1	15
LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO TRONG CÁC ĐÀI PHÁT THANH - TRUYỀN HÌNH.....	15
1.1. Các khái niệm.....	15
1.1.1.Nhân lực	15
1.1.2.Nhân lực trong tổ chức.....	16
1.1.3.Nhân lực nhà báo	17
1.1.4.Phát triển nhân lực	30
1.1.5.Phát triển nhân lực nhà báo.....	33
1.2. Nội dung và các hoạt động phát triển nhân lực nhà báo ở Đài Phát thanh – Truyền hình.....	34
1.2.1. Nội dung phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH	34
1.2.2.Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo.....	41
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài Phát thanh – Truyền hình	45
1.3.1.Nhân tố bên ngoài	45
1.3.2.Nhân tố bên trong của Đài Phát thanh – Truyền hình.....	48
1.4. Kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo trên thế giới.....	54
1.4.1.Kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo của một số nước.....	54
1.4.2.Một số bài học cho phát triển nhân lực nhà báo ở Việt Nam	58

CHƯƠNG 2	61
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO CỦA ĐÀI PHÁT THANH - TRUYỀN HÌNH HÀ NỘI.....	61
2.1. Tổng quan về các Đài Phát thanh – Truyền hình của các Thành phố lớn Việt Nam...	61
2.1.1. Quá trình phát triển ngành Phát thanh – Truyền hình Việt Nam.....	61
2.1.2. Khái quát các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn của Việt Nam..	65
2.1.3. Đóng góp của các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam..	68
2.1.4. Đặc điểm của các Đài Phát thanh – Truyền hình ở các thành phố lớn Việt Nam.....	70
2.2. Thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội.....	78
2.2.1. Thực trạng nhân lực nhà báo.....	78
2.2.2. Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo.....	95
2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh- Truyền hình Hà Nội	103
2.3. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh – Truyền hình ở thành phố lớn của Việt Nam nói chung và Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội nói riêng	109
2.3.1. Đối với các Đài Phát thanh – Truyền hình ở các thành phố lớn của Việt Nam.....	109
2.3.2. Đối với Đài Phát trình – Truyền hình Hà Nội.....	112
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	114
CHƯƠNG 3	115
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO CỦA CÁC ĐÀI PHÁT THANH – TRUYỀN HÌNH CỦA CÁC THÀNH PHỐ LỚN VIỆT NAM	115
3.1. Phương hướng phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh –Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam.....	115
3.1.1. Phương hướng phát triển nhân lực.....	115
3.1.2. Quan điểm phát triển nhân lực nhà báo	118
3.2. Dự báo quy mô nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh - Truyền hình của các thành phố lớn đến năm 2020.....	122
3.3. Giải pháp phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài Phát thanh – Phát thanh - Truyền hình Hà Nội nói riêng.....	124
3.3.1. Các giải pháp đối với các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam.....	124
3.3.2. Các nhóm giải pháp đối với Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội.....	129

3.4. Kiến nghị với Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội và cơ sở đào tạo.....	145
3.4.1. Hoàn thiện chính sách của Nhà nước.....	145
3.4.2. Đối với UBND Thành phố Hà Nội	145
3.4.3. Đối với các cơ sở đào tạo.....	146
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	148
KẾT LUẬN.....	149
DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	151
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	152

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Viết tắt	Tiếng Anh (nếu có)	Tiếng Việt
ABC	Australian Broadcasting Corporation	Tập đoàn Truyền thông Úc
ANTV		Truyền hình An Ninh
BBC	British Broadcasting Corporation	Tập đoàn Truyền hình Vương Quốc Anh
BCT		Bộ Chính trị
BC-TT		Báo chí – Tuyên truyền
BC-VT		Bưu Chính – Viễn thông
BLV		Bình luận viên
Bộ TTTT		Bộ Thông tin – Truyền thông
BTV		Biên tập viên
CATV		Truyền hình cáp hữu tuyến
CBCNV		Cán bộ nhân viên
CD		Cao đẳng
CNTT		Công nghệ Thông tin
ĐH		Đại học
ĐHQG		Đại học Quốc gia
DTH		Truyền hình vệ tinh
DNTV		Đài Phát thanh – Truyền hình Đà Nẵng
DVB-T2	Digital Video Broadcasting – Second Generation Terrestrial	Truyền hình số mặt đất
DW	Deutsche Welle	Đại Truyền hình Đức
ĐD		Đạo diễn
HANOITV		Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội
HD	High-definition	Truyền hình có độ phân giải cao
HTV		Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh
HPTV		Đài Phát thanh Truyền hình Hải Phòng
KH-CN		Khoa học Công nghệ
KH-XH-NV		Khoa học – Xã hội và Nhân văn
KT-XH		Kinh tế - Xã hội
KTPT		Kỹ thuật phát thanh
KTV		Kỹ thuật viên
LLCT		Lý luận Chính trị
MC	Master of Ceremonies	Người dẫn chương trình
NNL		Nguồn nhân lực

NSNN		Ngân sách nhà nước
PT-TH		Phát thanh – Truyền hình
PTV		Phát thanh viên
PV		Phóng viên
PV-BTV		Phóng viên, biên tập viên
PTNL		Phát triển nhân lực
QL		Quản lý
QPVN		Kênh Truyền hình Quốc phòng
QP		Quay phim
SXCT		Sản xuất chương trình
TCCN		Trung cấp chuyên nghiệp
THPCT		Đài Phát thanh – Truyền hình Cần Thơ
TP HCM		Thành phố Hồ Chí Minh
TTXVN		Thông tấn xã Việt Nam
UBND		Ủy ban nhân dân
XHCN		Xã hội chủ nghĩa
VTC		Đài Truyền hình kỹ thuật số VTC
VOH		Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh
VOV	Radio the Voice of Vietnam	Đài Tiếng nói Việt Nam
VTV	Vietnam Television	Đài Truyền hình Việt Nam

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Một số định nghĩa về phát triển nhân lực của nước ngoài	31
Bảng 2.2. Qui mô nhân lực ngành PT-TH	63
Bảng 2.3. Doanh thu và thời lượng sản xuất chương PT-TH giai đoạn 2011-2015	65
Bảng 2.4: Tổng số lượng nhân lực trong các Đài PT-TH năm 2011-2015.....	70
Bảng 2.5: Tổng số lượng khối biên tập (<i>đã cấp thẻ, chưa cấp thẻ nhà báo</i>) của các Đài PT-TH năm 2011-2015	71
Bảng 2.6: Số lượng nhân lực khối biên tập theo chức danh, năm 2015	71
Bảng 2.7: Cơ cấu nhân lực nhà báo theo chức danh	73
Bảng 2.8: Số liệu đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH giai đoạn 2011-2015.....	76
Bảng 2.9: Trình độ nhân lực của Đài PT-TH từ 2011-2015	79
Bảng 2.10: Số lượng nhân lực theo khối hoạt động từ 2011-2015	79
Bảng 2.11: Số lượng phòng, ban và lãnh đạo quản lý năm 2016	80
Bảng 2.12: Thực trạng kiến thức của các nhà báo	83
Bảng 2.13: Thực trạng kỹ năng của các nhà báo	85
Bảng 2.14: Thực trạng phẩm chất của các nhà báo	89
Bảng 2.15: Cơ cấu nhân lực theo chức danh công việc từ năm 2011-2015	92
Bảng 2.16: Số lượng nhà báo theo chức danh thay đổi trong 5 năm tới.....	96
Bảng 2.17. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhà báo giai đoạn 2011-2015	97
Bảng 2.18: Cách thức phát triển nhân lực nhà báo	98
Bảng 2.19: Sự cần thiết để phát triển cá nhân nhà báo	101
Bảng 2.20: Số liệu tuyển dụng nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015	102
Bảng 3.21. Dự báo nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH đến năm 2020	122
Bảng 3.22. Dự báo nhu cầu đào tạo chuyên môn nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn đến năm 2020.....	123
Bảng 3.23: Dự báo nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020.....	123
Bảng 3.24: Nhu cầu đào tạo của Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020.....	124
Bảng 3.25: Tiêu chuẩn nhà báo có chức danh phóng viên	140

DANH MỤC HÌNH

Hình 1: Số năm kinh nghiệm của nhà báo	12
Hình 2: Trình độ chính trị	13
Hình 3: Chuyên ngành đào tạo.....	13
Hình 2.1: Mô hình hệ thống PT-TH nước ta hiện nay	62
Hình 2.2: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Đài PT-TH Hà Nội, năm 2015.....	66
Hình 2.3: Phân bố theo nhân lực nhà báo theo giới tính.....	72
Hình 2.4: Trình độ đào tạo của nhân lực các Đài PT-TH	74
Hình 2.5: Trình độ đào tạo của nhân lực nhà báo các Đài PT-TH.....	74
Hình 2.6: Chuyên ngành đào tạo nhân lực nhà báo các Đài PT-TH.....	75
Hình 2.7: Trình độ chính trị của nhà báo	75
Hình 2.8: Số lượng nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội từ 2011-2015	80
Hình 2.9: Trình độ đào tạo của nhà báo từ 2011-2015	81
Hình 2.10: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ 2011-2015	81
Hình 2.11: Trình độ tin học của nhà báo.....	82
Hình 2.12: Trình độ ngoại ngữ nhà báo	82
Hình 2.13: Trình độ lý luận chính trị	82
Hình 2.14: Cơ cấu nhân lực nhà báo theo loại hình báo chí năm 2015	94
Hình 2.15: Cơ cấu theo tuổi của nhân lực nhà báo năm 2015	94

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1: Quy trình nghiên cứu	10
Sơ đồ 1.1: Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhà báo của Đài PT-TH.....	44
Sơ đồ 1.2: Các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến PTNL nhà báo	45
Sơ đồ 1.3: Các nhân tố bên trong tác động đến hoạt động PTNL nhà báo.....	54
Sơ đồ 3.5: Mô hình tòa soạn hội tụ	145

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Ngày nay, báo chí đã trở thành một nhu cầu tất yếu của người dân và gắn bó chặt chẽ hơn với đời sống dân sinh, cuộc sống của mỗi người dân qua thông tin – giao tiếp xã hội, giải trí và chia sẻ những kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng sống hàng ngày. Ngoài ra, báo chí còn phản ánh trình độ dân trí, nếp sống văn hoá của nhân dân. Báo chí không chỉ là công cụ đắc lực nhất đối với hoạt động chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, nó còn là tấm gương phản ánh một cách sinh động và chân thực đời sống xã hội thường nhật. Tấm gương phản chiếu đó sáng hay mờ, phản ánh chân thực hay không chân thực đời sống xã hội là phụ thuộc vào quan điểm chính trị và tác động của thể chế chính trị, tính chuyên nghiệp của nền báo chí, vào những khía cạnh tiếp cận khác nhau, trách nhiệm xã hội, đạo đức và bản lĩnh nghề nghiệp của nhà báo.

Làm báo là làm chính trị, nên nhà báo cần có kiến thức sâu rộng ở các lĩnh vực khác nhau và bản lĩnh chính trị vững vàng. Nhà chính trị, nhà báo cần trở thành nhà hoạt động tư tưởng chính trị, tức là luôn đứng về phía tư tưởng và lập trường chính trị mà mình đại diện, đứng về phía tiến bộ xã hội để bảo vệ chân lý, lẽ phải và lợi ích của công chúng. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xác định nhiệm vụ của báo chí là tuyên truyền, cổ động, huấn luyện, giáo dục và tổ chức dân chúng đưa họ đến mục đích chung, báo chí phải phục vụ nhân dân, phục vụ cách mạng. Thực tế đã khẳng định rằng, nhà báo và nghề báo ra đời không phải là tự nó và cho nó, mà vì công chúng và nhân dân, vì sự phát triển bền vững của xã hội,... Do đó, nhà báo cần đề cao trách nhiệm xã hội trước nhân dân và lịch sử.

Theo báo cáo đánh giá về công tác báo chí của Bộ Thông tin và Truyền thông năm 2015, cả nước có trên 18.000 nhà báo được cấp thẻ (tăng 1.500 người so với năm 2011) và khoảng trên 5.000 phóng viên đang làm việc tại các cơ quan báo chí, nhưng chưa đủ điều kiện cấp thẻ nhà báo. Số người làm việc trong lĩnh vực báo chí khoảng trên 35.000 người (tăng trên 3.000 người so với năm 2011). Phần lớn số người làm việc trong lĩnh vực báo chí đều có trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Năm 2011, tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học là 88% và trên đại học là 5%. Đến năm 2015, tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học là khoảng 94% và trên đại học là 5,5%. Số liệu trên cho thấy chất lượng nguồn nhân lực hoạt động trong lĩnh vực báo chí đang có những chuyển biến tích cực. Cả nước có 67 đài phát thanh, truyền hình bao gồm: 02 đài trực thuộc Trung ương (Đài Tiếng nói Việt Nam, Đài Truyền hình Việt

Nam); 01 Đài Truyền hình kỹ thuật số VTC trước đây thuộc Bộ Thông tin và Truyền thông, nay đã chuyển sang trực thuộc Đài Tiếng nói Việt Nam; 64 Đài Phát thanh – Truyền hình địa phương. Với tổng số kênh truyền hình, phát thanh quảng bá có tới 183 kênh (trong đó 106 kênh chương trình truyền hình và 77 kênh phát thanh), ngoài ra có tới 75 kênh truyền hình và 09 kênh phát thanh trên hệ thống truyền hình trả tiền.

Ở Việt Nam, do đặc trưng sử dụng hình ảnh, tiếng nói của loại hình báo phát thanh, truyền hình, nên mặc dù ra đời sau so với báo in nhưng phát triển nhanh chóng và thu hút được nhiều công chúng; tăng cả về chất lượng và số lượng chương trình phát thanh, truyền hình phát sóng hàng ngày; một khối lượng thông tin khổng lồ đưa đến cho công chúng; số lượng các kênh truyền hình, phát thanh tăng vọt; thời lượng phát sóng tăng lên, có kênh phát thanh, truyền hình lúc đầu chỉ 2 tiếng/ ngày thì nay đã tăng lên 18 tiếng đến 24 tiếng/ngày, tỉ lệ sản xuất chương trình mới tăng theo. Điều đó, càng khẳng định loại hình PT-TH đang phát triển rất mạnh so với các loại hình báo chí khác, chi phối lớn thông tin đến với công chúng. Để có thể bảo đảm sự phát triển đó, trước hết chúng ta cần một cơ sở vật chất tốt, công nghệ tiên tiến trong sản xuất chương trình PT-TH, bên cạnh đó cần một đội ngũ nhà báo có trình độ, năng lực tác nghiệp và đạo đức nghề nghiệp. Trên thực tế, đội ngũ nhà báo có vai trò quyết định đối với một cơ quan báo chí nói chung và Đài PT-TH nói riêng, không có nhà báo sẽ không có báo chí.

Để đáp ứng được những vấn đề trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài: ***“Phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh - Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam (Nghiên cứu điển hình tại Đài Phát thanh - Truyền hình Hà Nội)”*** làm đề tài nghiên cứu của Luận án. Đề tài tập trung nghiên cứu toàn diện tình hình phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam và nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội, từ đó đưa ra những giải pháp, đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trong những năm trở lại đây, nhiều công trình nghiên cứu khoa học được công bố ở trong nước và ngoài nước; các luận án tiến sĩ, bài báo khoa học có chủ đề liên quan đến đề tài luận án.

- Về nhân lực có một số công trình nghiên cứu tiêu biểu sau:

Giáo trình về kinh tế nguồn nhân lực của Trần Xuân Cầu (2012); Giáo trình quản trị nhân lực của Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2010); Cuốn sách quản trị nhân lực – thấu hiểu từng người trong tổ chức của Nguyễn Quốc Khánh (2011). Các tác giả của các công trình nghiên cứu đều khẳng định: nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người và nguồn lực đó có yếu tố quan trọng là thể lực và trí lực. Nguồn lực này khác với nguồn lực khác trong xã hội. Trong đó nhấn mạnh đến nguồn lực của con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội và được biểu hiện qua số lượng, chất lượng tại một thời điểm.

- Về phát triển nhân lực đã có một số công trình nghiên cứu như:

+ Giáo trình về quản trị nhân lực của Lê Thanh Hà (2009); Bài viết “Lạm bàn về phát triển nhân lực” của tác giả Lê Bách (2012). Các công trình đã đưa ra khung lý luận chung về phát triển nhân lực trong tổ chức, trong đó phát triển nhân lực bao gồm các hoạt động học tập có tổ chức nhằm mục đích thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động theo hướng tích cực hơn.

+ Các tác giả Hoàng Văn Hải, Vũ Thùy Dương (2010) trong giáo trình quản trị nhân lực đã phân tích nội dung phát triển nhân lực liên quan đến tương lai của người lao động và phục vụ cho sự phát triển của tổ chức, cơ quan. Mục đích của phát triển nhân lực thì phải phù hợp với chiến lược phát triển của tổ chức và quy hoạch phát triển của tổ chức trong tương lai. Phát triển nhân lực cần phải công tác bồi dưỡng nghề nghiệp, kỹ năng mềm, kỹ năng cứng để người lao động có thể lao động và thăng tiến trong nghề nghiệp của họ khi tổ chức yêu cầu cao hơn. Phát triển nhân lực của một tổ chức chính là toàn bộ những hoạt động học tập của đơn vị đó cung cấp cho người lao động. Các hoạt động đó, nhằm cung cấp cho người lao động để nhằm nâng cao tay nghề, thay đổi hành vi nghề nghiệp ngày càng nâng cao hơn [36].

+ Trong giáo trình nguồn nhân lực của tác giả Nguyễn Tiệp (2010), đưa ra các vấn đề quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, đã đưa ra các khái niệm, các nguyên tắc và phương pháp lập quy hoạch nguồn nhân lực; khái niệm, mục tiêu và nội dung kế hoạch hóa nguồn nhân lực.

+ Tác giả Vũ Thị Mai Oanh (2012) có bài viết “Hiện đại hóa giáo dục – phát triển nguồn nhân lực, chủ động hội nhập vào nền kinh tế thế giới” trên *Tạp chí phát triển nhân lực*, đã khẳng định rằng để phát triển nhân lực thành công trong thời kỳ hội nhập quốc tế thì cần phải hiện đại hóa công tác giáo dục đào tạo. Cần phải tăng

cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác giáo dục và lấy trao đổi tri thức làm nền tảng phát triển nhân lực, đổi mới cách làm giáo dục.

+ Tác giả John P Wilson (2012) đã phân tích và làm rõ các nội dung liên quan đến phát triển nhân lực quốc tế và cho rằng: *“Phát triển nhân lực là quá trình nâng cao nhận thức, tâm tư và năng lực hành vi của tất cả mọi người và các tổ chức trong xã hội”*.

+ Tác giả Pawa S. Budhwar (2004) đã đánh giá tình hình phát triển nhân lực của khu vực Thái Bình Dương như các nước: Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Ấn Độ, Thái Lan và Việt Nam, Malaysia, Singapore. Tác giả đã đánh giá chung tình hình phát triển nhân lực từng nước và đưa ra các giải pháp trong quản trị nhân lực.

+ Theo Jerry W. Gilley và nhóm tác giả (2002): *“Phát triển nhân lực là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc, và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới”*. Khái niệm đã nhấn mạnh hơn đến các giải pháp chính thức và không chính thức trong hoạt động phát triển nhân lực và cũng đã nhấn mạnh hơn đến các giải pháp về tổ chức quản lý. Mặt khác sự giải thích của khái niệm cũng đã đề cập đến sự cam kết phát triển nghề nghiệp của con người trong tổ chức [71].

+ Kristine Sydhagen và Peter Cunningham (2007) thuộc đại học Nelson Mandela Metropolitan đã công bố công trình nghiên cứu về khái niệm và nội dung của phát triển nhân lực trên Tạp chí Human Resource Development International Các tác giả đã tổng hợp lý thuyết và thực tiễn khái niệm, quan điểm về phát triển nhân lực ở các phạm vi, góc độ phân tích khác nhau [73].

- *Một số công trình nghiên cứu, bài báo tiêu biểu liên quan đến phát triển nhân lực PT-TH, đào tạo và nội dung đào tạo của báo chí trong lĩnh vực báo chí sau:*

+ Nguyễn Văn Dũng (2012) trong giáo trình *“Cơ sở lý luận báo chí”*, đã đưa các khái niệm, nội dung các loại hình báo chí và khái niệm nhà báo và các hoạt động của lao động nhà báo. Giáo trình chỉ dừng ở mức khái niệm về nhà báo, chưa đưa ra những tiêu chuẩn cụ thể và cách thức để phát triển nhà báo [29].

+ Lê Thị Nhã (2010) trong giáo trình *“Lao động nhà báo - lý thuyết và kỹ năng cơ bản”* đã nêu ra quy trình hình thành tác phẩm báo chí và so sánh báo chí với

những tác phẩm văn hóa - nghệ thuật khác như âm nhạc hội họa...; định nghĩa về lao động nhà báo và các phương thức tổ chức hoạt động của cơ quan báo chí và đưa ra khái niệm nhà báo [43].

+ Đức Dũng (2000) giáo trình “*Báo chí và đào tạo báo chí*” đã nêu các khái niệm về nhà báo, đào tạo báo chí hiện nay và đưa ra các giải pháp để thực hiện công tác đào tạo báo chí ở các trường đại học, cao đẳng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo báo chí đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay [26].

+ Đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực phát thanh – truyền hình Việt Nam đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế*”(2014), Luận án Tiến sĩ kinh tế của tác giả Kim Ngọc Anh (2014) đã đề cập đến phát triển nguồn nhân lực trong ngành PT-TH; trong đó nghiên cứu, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực của VTV, VOV. Luận án đã đưa ra những yêu cầu chung đối với nhân lực đang công tác ở khối biên tập, khối kỹ thuật và khối hành chính quản lý trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay; công tác quy hoạch, dự báo nhân lực PT-TH của một số Đài PT-TH địa phương và VOV, VTV đến năm 2020 [1].

Đề tài “*Vấn đề bồi dưỡng cán bộ báo chí ở nước ta hiện nay*”, Luận văn Thạc sĩ Báo chí của Nguyễn Hải Vân (2008): đã phân tích đánh giá nhu cầu thực tế của nhân lực nhà báo trong các cơ quan báo chí và nhu cầu đào tạo, đào tạo lại đối với những nhà báo trực tiếp tham gia vào hoạt động báo chí tại các cơ quan.

+ Bài viết của tác giả Đinh Văn Hường (2008) đã đưa ra bức tranh toàn cảnh về số lượng, chất lượng, quy mô của báo chí đến năm 2007 và làm nổi bật sự lớn mạnh của đội ngũ người làm báo kể cả số lượng, lẫn chất lượng cũng như những đòi hỏi của công chúng đối với báo chí trong giai đoạn này [38].

+ Đề tài NCKH “*Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Đài Tiếng nói Việt Nam*”, Nguyễn Tiến Long (2004), đã phân tích và làm rõ một số vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực PT-TH. Nội dung của đề tài chỉ dừng ở một nội dung nghiên cứu là đào tạo và bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức của Đài Tiếng nói Việt Nam bao gồm cả những nhà báo và những người làm công tác khác.

+ Cuốn sách “*Báo chí và đào tạo báo chí Thụy Điển*”(2004), PGS.TS Vũ Quang Hào, đã đề cập đến các vấn đề liên quan như kỹ năng, thao tác vào đào tạo báo chí của Thụy Điển, cuốn sách được xem là cẩm nang thực hành đối với người làm báo. Nội dung cuốn sách mang tính chuyên môn nghiệp vụ báo chí và đào tạo báo chí.

+ Tác giả G.V.Lazutina (2001) đã thông qua các tình huống thực tế để phân tích những vấn đề mà nhà báo gặp phải trong quá trình sáng tác phẩm báo chí. Ngoài ra còn làm rõ những thuộc tính vốn có của phương thức hoạt động sáng tạo của nhà báo cần phải lưu ý như kỹ thuật, tài liệu về thông tin và đạo đức nghề nghiệp [65].

*** *Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu và một số vấn đề đặt ra cần nghiên cứu trong luận án***

Các công trình nghiên cứu ở trên chỉ dừng ở khung lý luận chung về nhân lực, phát triển nhân lực, nội dung phát triển nhân lực và các định nghĩa nhà báo, các vấn đề liên quan đến những nghiệp vụ chung, nhiệm vụ của nhà báo phải thực hiện. Một số công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực PT-TH nhưng tập trung nghiên cứu nhân lực chung của Đài PT-TH, trong khi đó nhân lực trong lĩnh vực PT-TH có những đặc thù riêng so với nhân lực ở lĩnh vực khác. Hầu hết, các công trình, bài viết chỉ tập trung vào phần chuyên môn nghiệp vụ và những giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực báo chí nói chung, chưa đưa ra được những cách thức và giải pháp dành riêng cho nhân lực nhà báo. Đội ngũ nhân lực này đóng một vai trò quan trọng và quyết định sự tồn tại của cơ quan báo chí.

Cho đến nay, có rất ít công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực nhà báo trong cơ quan báo chí nói chung và Đài PT-TH nói riêng trên thế giới và Việt Nam. Các công trình chưa nghiên cứu toàn diện và đưa ra các giải pháp để phát triển nhân lực nhà báo ở Đài PT-TH, đặc biệt là nhân lực nhà báo đối với các Đài PT-TH ở Việt Nam. Thông qua công trình nghiên cứu, tác giả xác định những khoảng trống đặt ra trong quá trình nghiên cứu, gồm:

Thứ nhất, cơ sở lý luận nào có thể áp dụng cho phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH;

Thứ hai, công tác phát triển nhân lực trong các Đài PT-TH ở các thành phố lớn nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng có đáp ứng được yêu cầu không? Tại sao?;

Thứ ba, những giải pháp nào để phát triển nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích:

- Nghiên cứu hệ thống hóa cơ sở lý luận và phát triển lý luận trong việc phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH trong bối cảnh hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới;

- Làm rõ nội dung yêu cầu chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam thông qua việc phân tích thực trạng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội;

- Đưa ra những phương hướng phát triển nhân lực nhà báo và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác này đối với các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng; một số kiến nghị đối với Nhà nước, cơ sở đào tạo chuyên ngành nhằm góp phần nâng cao chất lượng nội dung chương trình PT-TH, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

- Nhiệm vụ:

- Hệ thống hóa và khái quát về nhân lực, nhân lực nhà báo và đặc điểm, vai trò của nhân lực, nhân lực nhà báo;

- Bổ sung hoàn thiện những lý luận và thực tiễn phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH;

- Nghiên cứu các kinh nghiệm và rút ra các bài học từ các tập đoàn truyền thông, trung tâm đào tạo báo chí của một số nước trên thế giới để bổ sung vào công tác phát triển nhân lực nhà báo cho các Đài PT-TH ở Việt Nam;

- Phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo và kết quả phát triển nhân lực nhà báo, làm rõ các nhân tố ảnh hưởng, những hạn chế, nguyên nhân hạn chế trong phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội;

- Đề xuất các phương hướng, các giải pháp phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng; một số kiến nghị đối với Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội và các cơ sở đào tạo chuyên ngành.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

- *Đối tượng nghiên cứu:* Phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam.

- *Phạm vi nghiên cứu:* Luận án nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam; điều tra khảo

sát về thực trạng công tác phát triển nhân lực nhà báo, những người đang làm việc, lãnh đạo các đơn vị phòng (ban) khối biên tập trong Đài PT-TH Hà Nội.

Lý do chọn Đài PT-TH Hà Nội nghiên cứu điển hình là: số lượng nhân lực đông thứ 2 sau Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh trong 64 Đài PT-TH cấp tỉnh; Hà Nội là trung tâm đầu não chính trị - hành chính quốc gia, trung tâm lớn về văn hóa, khoa học, giáo dục, kinh tế và giao dịch quốc tế của cả nước; có dân số đông thứ 2 cả nước; là trụ sở chính của các Đài Phát thanh, Truyền hình Quốc gia (VOV, VTV, TTXVN), các kênh truyền hình, phát thanh của các cơ quan nhà nước (kênh truyền hình ANTV, QĐND, QUOCHOITV) và số lượng nhà báo làm việc ở các cơ quan báo chí chiếm khoảng 50% tổng số nhà báo trên cả nước; mức độ dịch chuyển nhân lực nhà báo và cạnh tranh về nhân lực nhà báo ở mức cao nhất so với cả nước.

Theo Nghị quyết số: 1210/2016/UBTVQH13 về phân loại đô thị: các thành phố lớn của Việt Nam được hiểu là những thành phố trực thuộc Trung ương và được nhà nước công nhận là đô thị đặc biệt hoặc đô thị loại 1; là trung tâm tổng hợp cấp quốc gia, cấp vùng về quân sự, văn hóa, kinh tế, xã hội là động lực phát triển quốc gia/ vùng lãnh thổ chứ không còn nằm bó hẹp trong phạm vi một tỉnh. Những thành phố này có hạ tầng cơ sở và khoa học phát triển, có nhiều cơ sở giáo dục bậc cao, dân cư đông, thuận lợi về giao thông; cả nước có 05 thành phố lớn: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng, Cần thơ. Các Đài PT-TH cấp thành phố lớn của Việt Nam tương đương với Đài PT-TH của cấp tỉnh. Ở cấp thành phố trực thuộc tỉnh chỉ có Đài Truyền thanh, tiếp hình cấp huyện phục vụ công tác tuyên truyền các vấn đề liên quan của cấp đó và tiếp sóng phát thanh, truyền hình của đài Quốc gia.

- *Giới hạn nghiên cứu:* Luận án tập trung nghiên cứu nhân lực nhà báo (người đã được cấp thẻ nhà báo) gồm: phóng viên, biên tập viên, quay phim, đạo diễn, cán bộ quản lý cấp phòng (ban) biên tập, lãnh đạo cơ quan báo chí tham gia trực tiếp vào quá trình sáng tạo tác phẩm PT-TH. Đây là những người đã có thời gian công tác, cống hiến nhất định ở Đài PT-TH và hầu như đã được ký hợp đồng lao động từ 3 năm trở lên.

Đề tài không nghiên cứu những người được cấp thẻ nhà báo nhưng không phải là biên chế chính thức của Đài PT-TH; những người có chức danh: phóng viên, biên tập viên, quay phim, đạo diễn nhưng chưa được cấp thẻ nhà báo. Luận án không nghiên cứu nhân lực khối kỹ thuật, khối quản lý và lãnh đạo các phòng (ban) hoặc tương đương không thuộc khối biên tập, những người hoạt động báo chí ở các kênh phát thanh, truyền hình được xã hội hóa; các nhà báo ở cơ quan báo in, báo điện tử

và tạp chí; nhà báo làm công tác ở cơ quan quản lý báo chí nói chung, lĩnh vực PT-TH nói riêng.

Khái niệm “khối biên tập” hoặc “khối nội dung” được hiểu là tất cả các phòng, ban làm công tác nghiệp vụ báo chí của Đài PT-TH. Trong luận án hai khái niệm “nguồn nhân lực” và “nhân lực” được sử dụng với cùng ý nghĩa.

Trong luận án, tác giả sử dụng số liệu giai đoạn năm 2011-2015 của Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam để đưa ra các giải pháp phát triển nhân lực nhà báo cho Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng. Đưa ra các đề xuất, kiến nghị đối với cơ quan quản lý Nhà nước, cơ sở đào tạo chuyên ngành báo chí và UBND thành phố Hà Nội.

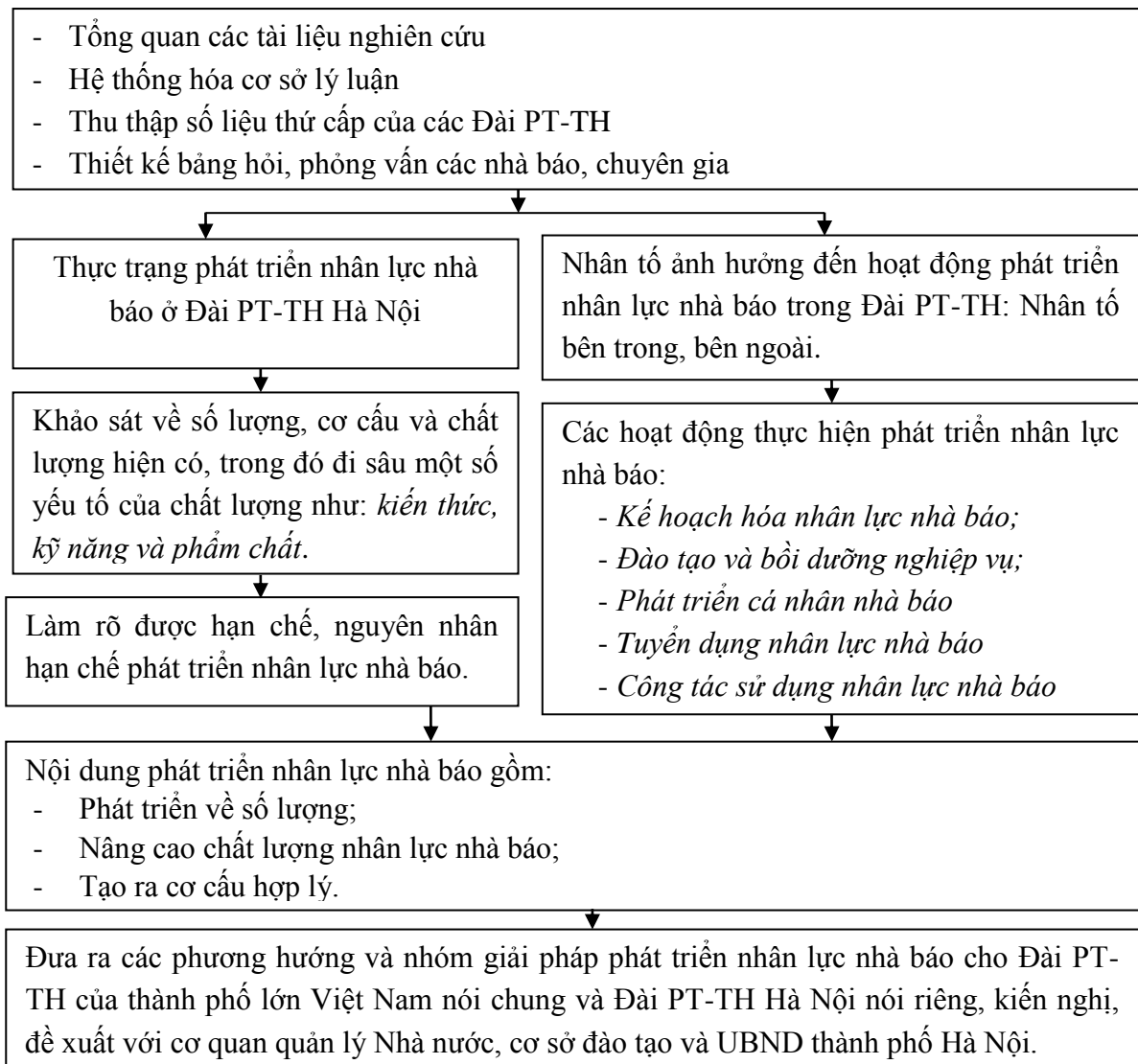
5. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu: duy vật biện chứng, duy vật lịch sử trong nghiên cứu đề tài của Luận án, đồng thời kết hợp các phương pháp:

- + Phương pháp thống kê;
- + Phương pháp so sánh;
- + Phương pháp phân tích hệ thống;
- + Phương pháp điều tra xã hội học, .v.v.

Quy trình nghiên cứu

Để đánh giá một cách đầy đủ nhất về quá trình nghiên cứu về thực trạng phát triển nhân lực nhà báo tại các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng, tác giả đã mô hình hóa như sau:



Sơ đồ 1: Quy trình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Phương pháp nghiên cứu dữ liệu thứ cấp

Trong phạm vi của Luận án, tác giả đã sử dụng nghiên cứu dữ liệu thứ cấp để thu thập các thông tin về tình hình phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của 5 thành phố lớn của Việt Nam gồm: Lịch sử hình thành, cơ cấu tổ chức, số lượng nhân lực nói chung và nhà báo nói riêng, chất lượng nhân lực, nhân lực nhà báo; thông tin về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực nhà báo.

Những nguồn dữ liệu thứ cấp trong luận án được thu thập từ báo cáo tổng kết của Bộ Thông tin – Truyền thông giai đoạn 2011-2015, báo cáo tổng kết của cụm thi đua của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam, báo cáo nhân sự của các Đài PT-TH giai đoạn 2011-2015, các kết quả nghiên cứu các tổ chức, các nhà

ngiên cứu trong nước và ngoài nước được công bố trên các báo chí, tạp chí chuyên ngành, internet, v.v.

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Để đánh giá toàn diện về công tác phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH, tác giả nghiên cứu, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015 và phân tích các hạn chế, nguyên nhân hạn chế; cách thức phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong giai đoạn hiện tại. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể: Phỏng vấn chuyên gia quản lý nhà nước về báo chí, lãnh đạo quản lý báo chí; nghiên cứu điều tra trực nghiệm các nhà báo, trưởng các đơn vị trong Đài PT-TH Hà Nội.

Phương pháp phỏng vấn

Mục đích tiến hành phỏng vấn các lãnh đạo Đài PT-TH Hà Nội, cơ quan quản lý nhà nước về báo chí của Bộ TTTT, Hội Nhà báo Việt Nam, Sở Thông tin – Truyền thông Hà Nội nhằm đánh giá về chất lượng qua các yếu tố: kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhân lực nhà báo; một số cách thức để phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội hiện nay (xem ở phụ lục 1 và 2).

Phương pháp điều tra bảng hỏi

Để làm rõ thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội, tác giả đã tổ chức điều tra trực nghiệm thông qua bảng hỏi đối với lãnh đạo quản lý các phòng (ban) khối biên tập và nhà báo trực tiếp đang làm việc.

a) Điều tra trực nghiệm đối với lãnh đạo quản lý cấp phòng

Tác giả đã gửi phiếu điều tra đến 20 trưởng ban (phòng) của các đơn vị khối biên tập đánh giá về công tác phát triển nhà báo hiện nay của đơn vị, lãnh đạo các đơn vị này đều là những người có trình độ chuyên môn báo chí, có thời gian trong nghề lâu năm, có nhiều tác phẩm báo chí, trình độ chính trị và đạo đức nghề nghiệp vững vàng. Trên thực tế, mặc dù làm công tác quản lý nhưng hầu hết các lãnh đạo cấp phòng đều đảm nhận công việc của phóng viên, biên tập viên, đạo diễn, quay phim hay nói cách khác là công việc của một nhà báo trực tiếp.

Nội dung bảng hỏi gồm 03 phần sau: Phần 1: bao gồm thông tin cá nhân; phần 2 là các hoạt động phát triển nhân lực nhà báo liên quan đến đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo của các đơn vị khối biên tập, kế hoạch phát triển và phương thức phát triển nhà báo, mức độ cần thiết để phát triển cá nhân nhà báo; phần 3: các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhà báo gồm: nêu ra các nhân tố cụ thể ảnh hưởng,

những hạn chế và nguyên nhân hạn chế phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội (Xem phụ lục 3,4). Kết quả xử lý dữ liệu ở phụ lục 5.

b) Điều tra trắc nghiệm đối với nhà báo

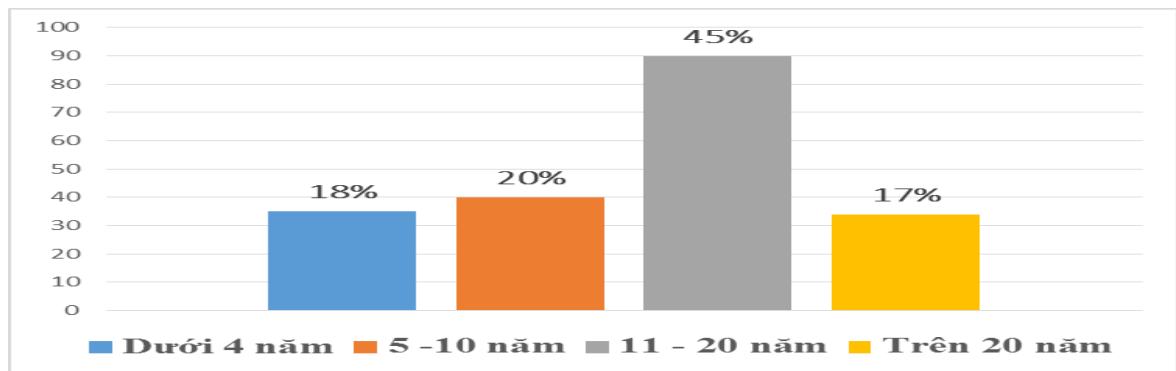
Để làm rõ hơn thực trạng chất lượng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội thông qua các yếu tố: kiến thức, kỹ năng và phẩm chất. Nội dung bảng hỏi gồm 2 phần chính: Phần 1 bao gồm các thông tin về bản thân các nhà báo như số năm công tác, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị; phần 2 gồm những đánh giá của nhà báo về tầm quan trọng và mức độ đáp ứng đối với các nhân tố của kiến thức, kỹ năng và phẩm chất.

Việc đánh giá các nhân tố theo thang điểm 5 (trong đó 1: không quan trọng, 5: rất quan trọng và 1: không đáp ứng, rất yếu; 5: đáp ứng rất tốt) (xem phụ lục 6); giá trị trung bình từ 4.81 đến 5 điểm trở lên đánh giá: xuất sắc, từ 3.81 đến 4.80: khá, từ 3.00 đến 3.80: đạt yêu cầu, từ 2.00 đến 2.90: dưới mức đạt yêu cầu, từ 0 đến 1.99: không đạt yêu cầu. Kết quả xử lý dữ liệu ở phụ lục 7.

- Mô tả khảo sát

Tác giả điều tra theo cách chọn mẫu thuận tiện, phát ra 250 phiếu, số phiếu thu về 225 phiếu, số phiếu hợp lệ 199 phiếu. Đối tượng được phát phiếu là nhà báo đang công tác tại Đài PT-TH Hà Nội.

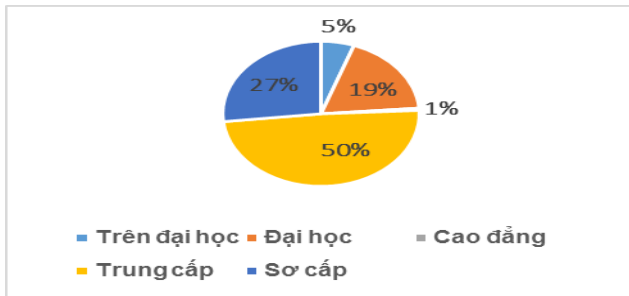
Trong tổng số 199 phiếu hợp lệ, có 117 nhà báo là nam và 82 nhà báo nữ; Trình độ trên đại học là: 8% và 92% đại học.



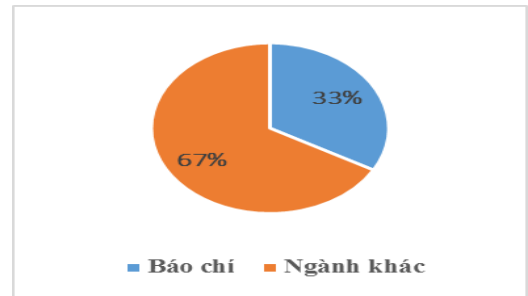
Hình 1: Số năm kinh nghiệm của nhà báo

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Nhà báo được khảo sát đều có kinh nghiệm 11-20 năm làm trong nghề chiếm 45%, tỉ lệ những nhà báo có kinh nghiệm trên 20 năm đạt 17%, số lượng nhà báo có kinh nghiệm 5-10 năm chiếm 20% và 18% là nhà báo có kinh nghiệm dưới 3 năm (Đây là những nhà báo mới được cấp thẻ nhà báo).



Hình 2: Trình độ chính trị



Hình 3: Chuyên ngành đào tạo

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Phân tích kết quả khảo sát:

Trình độ đào tạo chính trị từ Đại học trở lên chiếm 24% số lượng nhà báo được khảo sát, trình độ trung cấp chiếm 60% tổng số nhà báo được hỏi.

Trong đó 61% số nhà báo được hỏi đã tốt nghiệp đại học, trên đại học chuyên ngành báo chí và 39% tốt nghiệp đại học chuyên ngành khác.

Phương pháp xử lý, phân tích dữ liệu

Trong phạm vi luận án, tác giả sử dụng các phương pháp phân tích thống kê, so sánh, tổng hợp để xử lý dữ liệu thứ cấp và phần mềm SPSS để xử lý các dữ liệu sơ cấp.

6. Những đóng góp của Luận án

Về lý luận:

- Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận cơ bản về nhân lực, phát triển nhân lực, phát triển nhân lực nhà báo; đặc điểm, vai trò của nhà báo trong Đài PT-TH.

- Luận án đã trình bày bản chất và nội dung của phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH; trong đó có xây dựng cơ cấu nhân lực nhà báo hợp lý, xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo;

- Phân tích chất lượng nhà báo qua các yếu tố: sức khỏe, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo.

- Từ những nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Truyền hình, Tập đoàn truyền thông trên thế giới, Học viện đào tạo chuyên ngành báo chí trên thế giới, Luận án rút ra các bài học có giá trị áp dụng vào các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam.

Về thực tiễn:

- Qua nghiên cứu thực trạng của Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng, Luận án đã rút ra một số hạn chế

và nguyên nhân hạn chế trong hoạt động phát triển nhân lực nhà báo trong thời gian vừa qua.

- Đề xuất phương hướng và các giải pháp phát triển nhân lực nhà báo cho Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng. Đồng thời đưa ra một số kiến nghị, đề xuất đối với cơ quan quản lý Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội và cơ sở đào tạo chuyên ngành báo chí về công tác phát triển nhân lực nhà báo.

- Kết quả nghiên cứu của Luận án, sẽ là gợi ý cho các nhà quản lý trong lĩnh vực báo chí nói chung và phát thanh-truyền hình nói riêng để xây dựng chính sách phát triển nhân lực nhà báo; là tài liệu tham khảo quan trọng cho các lãnh đạo PT-TH trong quá trình xây dựng và phát triển đơn vị trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, Phụ lục và Tài liệu tham khảo, kết cấu của luận án gồm 3 chương, tiết sau:

Chương 1: Lý luận chung về phát triển nhân lực nhà báo trong các Đài Phát thanh – Truyền hình.

Chương 2: Thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh - Truyền hình Hà Nội.

Chương 3: Phương hướng và giải pháp phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam.

CHƯƠNG 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO TRONG CÁC ĐÀI PHÁT THANH - TRUYỀN HÌNH

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Nhân lực

Vấn đề nhân lực luôn thu hút được nhiều sự quan tâm nghiên cứu của nhiều nhà khoa học trong nước và trên thế giới. Những năm vừa qua, đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề nhân lực và đã đưa ra những khái niệm khác nhau. Trong đó, định nghĩa nhân lực cần được hiểu theo nghĩa sau: Nhân lực của mỗi cá nhân, nhân lực của một tập thể, một xã hội.

- Một số công trình nghiên cứu đã đưa ra khái niệm nhân lực của mỗi cá nhân như sau:

Trong Chương trình nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KX-05-1 (2004), các tác giả đã phân tích những vấn đề liên quan đến nhân lực, trong đó khẳng định: “*Nhân lực là tổng hợp các phẩm chất, năng lực và sức khỏe của người lao động được huy động vào một hoạt động xã hội nào đó, nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc*”. Không có nhân lực đứng ngoài hoặc tách rời người lao động. Khi nói đến người lao động là luôn gắn với hệ thống phẩm chất, năng lực, sức khỏe để có thể đáp ứng được yêu cầu công việc nào đó. Thực tế cho thấy, nếu đánh giá mức độ phẩm chất, sức khỏe của người lao động một cách chính xác thì sẽ đánh giá chính xác được chất lượng hiệu quả trong quá trình hoạt động của lao động. Định nghĩa này cũng nhấn mạnh người lao động cần phải có cả ba yếu tố chính là phẩm chất, năng lực và sức khỏe nếu người lao động chỉ có một trong ba yếu tố chính không tốt thì sẽ ảnh hưởng đến quá trình hoạt động của người lao động [12].

Trần Xuân Cầu (2012) đã đưa ra định nghĩa về nhân lực như sau: “*Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của có thể con người và đến mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động*” [11]. Định nghĩa này đã chỉ rõ được những thành tố chính của nhân lực được con người thể hiện ra trong quá trình hoạt động của mình.

Một định nghĩa tương tự về nhân lực cũng đã được đưa ra trong một giáo trình Quản trị nhân lực (Lê Thanh Hà, 2009), theo đó “*Nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người. Nó bao gồm cả thể lực và trí lực. Nó thể hiện ra bên ngoài bởi khả năng làm việc. Nó bao gồm cả sức khỏe (chiều cao, cân nặng, kinh nghiệm), tâm lý,*

y thức, mức độ cố gắng, sức sáng tạo, lòng đam mê”. Nguồn lực trong mỗi con người có thể nói là không có giới hạn. Một minh chứng cho sự không giới hạn đó là nhân tố sức khỏe, thể lực của con người tưởng chừng là giới hạn nhưng trong tình huống nhất định nào đó có thể vượt xa giới hạn đã có. Sức khỏe của con người bị ảnh hưởng, được điều khiển bởi tâm lý, ảnh hưởng bởi môi trường bên ngoài. Trong những nhân tố thể hiện nguồn lực của con người thì sức sáng tạo có thể được xem là tiềm năng nhất, sức sáng tạo của con người phụ thuộc vào điều kiện, môi trường sống, làm việc của từng con người, từng công việc cụ thể. Như vậy, khẳng định nhân lực là nguồn lực trong mỗi con người, trong đó có cả nguồn lực hiện hữu và nguồn lực tiềm năng [34].

Đi sâu phân tích nội hàm của khái niệm nhân lực, Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2010) định nghĩa: “*Nhân lực là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực*” và chỉ rõ, thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc, tình trạng sức khỏe của từng người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế, cũng như phụ thuộc vào tuổi tác của từng cá nhân; trong khi đó, trí lực là nói lên những suy nghĩ, hiểu biết, tài năng, năng khiếu, kiến thức, nhân cách, lòng tin của từng cá nhân [31].

- Khái niệm nhân lực của một tập thể, một xã hội được hiểu là: Tập hợp các cá nhân, bao gồm toàn bộ số người được huy động để tham gia vào nền sản xuất kinh tế xã hội, tương ứng với tổng số lao động của một tập thể, của cả một địa phương hay của cả một đất nước.

Trong giới hạn của Luận án, khái niệm nhân lực được hiểu là *nguồn lực của mỗi con người và nguồn lực bao gồm thể lực và trí lực*.

1.1.2. Nhân lực trong tổ chức

Khái niệm “tổ chức” trong Luận án được hiểu là phạm vi cơ quan (đơn vị), ngành, địa phương (cấp tỉnh, cấp huyện, xã), quốc gia.

Trong Luận án, tác giả đi sâu vào nghiên cứu nhân lực trong phạm vi tổ chức là cơ quan (đơn vị).

Nhân lực trong một tổ chức là toàn bộ số người đang làm việc trong tổ chức. Lực lượng lao động này đặc trưng bởi quy mô, cơ cấu và chất lượng của những con người cụ thể, năng lực tham gia vào quá trình hoạt động của tổ chức.

Nhân lực trong tổ chức được phản ánh qua các đặc trưng:

- *Quy mô nhân lực* chính là số lượng nhân lực tham gia vào hoạt động của tổ chức tại một thời điểm nhất định và nó phản ánh mức độ sử dụng lao động của tổ

chức đó ở mỗi bộ phận. Việc thay đổi nhân lực về số lượng còn phụ thuộc vào kế hoạch phát triển, chiến lược phát triển và quy mô của tổ chức đó trong từng giai đoạn cụ thể.

- *Cơ cấu nhân lực* được đánh giá theo trình độ chuyên môn, theo tuổi tác, theo chức danh nghề nghiệp, theo giới tính. Cơ cấu nhân lực thường được thay đổi theo yêu cầu phát triển của tổ chức để phù hợp với nhu cầu công việc ở từng bộ phận trong tổng thể nhân lực.

- *Chất lượng nhân lực* phản ánh khả năng tham gia của người lao động trong tổ chức. Chỉ tiêu phản ánh của chất lượng nhân lực thể hiện qua các yếu tố sau:

+ Sức khỏe

+ Kiến thức

+ Kỹ năng

+ Phẩm chất bao gồm: đạo đức, thái độ, ý thức kỷ luật, tác phong làm việc, khả năng sáng tạo, thích ứng, mức độ sẵn sàng làm việc...

Đối với lao động trong tổ chức, chất lượng làm việc của lao động được thể hiện ra bên ngoài qua vị trí việc làm và hiệu quả thực hiện công việc đó. Có 3 yếu tố quan trọng và quyết định chất lượng nhân lực gồm kiến thức (kiến thức văn hóa, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ...), kỹ năng và phẩm chất làm việc.

Nhìn chung, nhân lực luôn bị nhiều yếu tố tác động trực tiếp, trong đó có một số yếu tố cơ bản như số lượng dân số, chỉ số phát triển kinh tế, môi trường xã hội. Những yếu tố tác động đến chất lượng và hiệu quả sử dụng nhân lực gồm: sự phát triển kinh tế - xã hội; chế độ dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe; chất lượng đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân. Ngoài ra, nhân lực trong một tổ chức còn chịu tác động của khoa học – công nghệ, trình độ, cơ cấu tổ chức, cơ cấu quản lý và sử dụng làm việc, môi trường trong tổ chức, sự tác động của thị trường lao động đến chuyển dịch lao động.

1.1.3. Nhân lực nhà báo

1.1.3.1. Nhà báo

Theo cuốn sách Lao động nhà báo - lý thuyết và kỹ năng cơ bản của Lê Thị Nhã (2010), đã đưa ra khái niệm: “*Nhà báo là những người hoạt động nghiệp vụ có tính chất thường xuyên, chuyên nghiệp trong cơ quan báo chí*”. Nội dung khái niệm đã xác định: chỉ những người hoạt động về nghiệp vụ báo chí trong các loại hình báo chí và phải có thời gian hoạt động có tính liên tục ở một cơ quan báo chí nhất định; được quản lý và chi phối bởi tôn chỉ, mục đích của tờ báo nơi nhà báo công tác [43].

Theo từ điển Collins Essential English Dictionary thì:

“Nhà báo là người tham gia vào hoạt động báo chí, đặc biệt là người viết hoặc biên tập của một loại hình báo chí; là người quản lý tờ báo, tạp chí...; là người làm nghề viết báo, thu thập, xử lý và cung cấp thông tin về các sự kiện, các khuynh hướng, các vấn đề hiện tại. Hoặc nhà báo là người viết hoặc biên tập tin tức cho một tờ báo hoặc tạp chí, đài phát thanh, đài truyền hình; là người làm việc trong lĩnh vực báo chí” [63]. Trong định nghĩa này, khái niệm nhà báo được xác định ở phạm vi rộng bao gồm tất cả những người có liên quan đến hoạt động báo chí, không phân biệt những người tham gia thời vụ và dài hạn; không phân biệt các thành phần tham gia vào hoạt động báo chí. Với định nghĩa này, việc quản lý nhà báo sẽ khó khăn đặc biệt đối với nền báo chí cách mạng Việt Nam.

Nguyễn Văn Dũng (2012) đã đưa ra khái niệm *“Nhà báo là người tham gia một trong các loại hình lao động báo chí của quá trình thu thập, xử lý và chuyển tải thông tin cho công chúng xã hội; đó là lao động tổ chức quản lý (bao gồm tổ chức quản lý vĩ mô và vi mô), lao động biên tập, lao động tác giả, lao động kỹ thuật - dịch vụ báo chí truyền thông. Nhà báo là chủ thể hoạt động báo chí, chịu trách nhiệm trước pháp luật và dư luận xã hội về những thông tin mà họ cung cấp, trên cả hai bình diện: pháp lý và đạo đức”* [29]. Trong định nghĩa này, phạm vi nhà báo được hiểu rộng hơn bao gồm tất cả các khâu liên quan từ khi bắt đầu quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí đến khi cung cấp thông tin đến công chúng, tức là bao gồm cả những người làm kỹ thuật, kinh doanh dịch vụ sản phẩm báo chí. Trong đó nhấn mạnh, nhà báo phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và đạo đức lương tâm, nghề nghiệp đối với tác phẩm báo chí của chính bản thân họ.

Đức Dũng (2000) đã đưa ra cách hiểu về nhà báo như sau: *“Nhà báo có nghĩa là tất cả những người trực tiếp tham gia hoạt động báo chí, được Nhà nước công nhận, được cấp thẻ Nhà báo”* [26]. Sản phẩm báo chí là sản phẩm tập thể, bắt đầu từ khâu lên ý tưởng, sáng tác, viết bài, biên tập cho đến khi hoàn thành sản phẩm gồm nhiều người tham gia ở các công đoạn khác nhau. Trong số những người tham gia vào dây chuyền đó, có những người không tham gia trực tiếp mà chỉ thông tin hoặc gửi bài đến cơ quan báo chí để đăng bài phát sóng, những người này thường được gọi là “Cộng tác viên”, “Thông tin viên”. Định nghĩa khẳng định chỉ những người tham gia trực tiếp và được nhà nước công nhận thì mới được gọi là nhà báo. Điều này giúp công tác quản lý nhà báo tốt hơn, tránh việc lạm dụng thẻ nhà báo để sử dụng vào những việc khác, ảnh hưởng đến hoạt động báo chí.

Luật Báo chí năm 2016, quy định nhà báo là “*những người hoạt động báo chí được cấp thẻ nhà báo*” [49]. Trong đó, xác định cụ thể những chức danh được cấp thẻ nhà báo gồm: “*Lãnh đạo các cơ quan báo chí (Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, phó giám đốc, Tổng biên tập, Phó tổng biên tập các cơ quan báo chí, thông tấn); Lãnh đạo cấp phòng (ban) gồm: Trưởng phòng (ban), phó trưởng phòng(ban) nghiệp vụ báo chí (biên tập), thông tấn; Phóng viên, biên tập viên của cơ quan báo chí; Người quay phim, đạo diễn chương trình phát thanh, truyền hình của cơ quan báo chí được cấp phép phát thanh, truyền hình*”. Những người được cơ quan báo chí đề nghị cấp thẻ có trình độ Đại học trở lên và có 2 năm công tác liên tục tại cơ quan (Luật Báo chí sửa đổi 1999, quy định là 3 năm), là công dân Việt Nam. Ngoài ra quy định của Luật Báo chí cho phép cấp thẻ nhà báo đối với những người đã được cấp thẻ nhưng chuyển công tác sang làm lĩnh vực khác của cơ quan; giảng viên các trường báo chí; làm công tác hội nhà báo các cấp; công tác quản lý nhà nước về báo chí nhưng vẫn có tác phẩm báo chí được cơ quan báo chí sử dụng thì được cấp lại thẻ nhà báo.

Qua phân tích các khái niệm nhà báo trên, tác giả sử dụng khái niệm nhà báo trong Luận án: *Nhà báo là những người tham gia trực tiếp vào quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí và được cấp thẻ nhà báo.*

Nội hàm của khái niệm nhà báo được hiểu như sau:

- Những người trực tiếp tham gia vào quá trình sáng tạo là những người đưa ra ý tưởng, xây dựng kịch bản, viết bài, quay phim, đạo diễn và biên tập tác phẩm báo chí, tổ chức sản xuất tác phẩm. Trong báo chí hiện đại, quy trình sáng tạo báo chí có thể gồm rất nhiều người tham gia nhưng có thể một người tham gia từ ý tưởng cho đến khi hoàn thành sản phẩm (thường là các tác phẩm có thời lượng ngắn, thông tin nhanh). Một tác phẩm báo chí ra đời trước hết được xuất phát từ ý tưởng của nhà báo, cách tiếp cận ở các góc độ khác nhau của nhà báo đối với sự vật, hiện tượng, nếu không có nhà báo thì sẽ không hình thành được tác phẩm báo chí.

- Thẻ nhà báo là thẻ hoạt động nghề nghiệp do Bộ TTTT; đối tượng cấp thẻ và tiêu chuẩn cấp thẻ nhà báo theo quy định của Nhà nước. Thời hạn cấp thẻ báo chí là 5 năm. Thời gian nhà báo được cấp thẻ, phải công tác liên tục 2 năm tại cơ quan báo chí, đây là tiêu chí phù hợp với tình hình thực tế, đòi hỏi nhà báo phải có thời gian công hiến, kinh nghiệm làm việc và hiểu rõ tôn chỉ mục đích hoạt động của cơ quan báo chí.

Trong phạm vi Luận án, tác giả đưa ra những đặc trưng cần thiết đối với một nhà báo của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập truyền thông quốc tế:

- Là công dân Việt Nam;
- Làm việc thường xuyên tại một cơ quan báo chí;
- Có đủ trình độ, tiêu chuẩn chính trị, đạo đức nghề nghiệp và thâm niên công tác theo quy định của Nhà nước;
- Có khả năng sáng tạo tác phẩm báo chí;
- Có hiểu biết nghiệp vụ báo chí;
- Có hiểu biết xã hội sâu rộng, giao tiếp và quan hệ xã hội;
- Có kiến thức về các lĩnh vực phụ trách;
- Có sức khỏe, chịu đựng gian khổ;
- Sử dụng ngoại ngữ trong công việc;
- Được cơ quan nhà nước cấp thẻ nhà báo;
- Có kiến thức về công nghệ thông tin.

Tóm lại, đội ngũ nhà báo là "linh hồn" của một cơ quan báo chí, nếu muốn có sản phẩm báo chí hay, đòi hỏi cơ quan báo chí cần có nhiều nhà báo giỏi, hiểu biết về các lĩnh vực cần cung cấp thông tin đến công chúng và cung cấp thông tin, sự kiện trung thực, khách quan và tuân thủ quy tắc đạo đức nghề nghiệp.

1.1.3.2. Nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH

Đài PT-TH là một cơ quan báo chí, thực hiện chức năng thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng chính sách, pháp luật của Nhà nước và phản ánh mọi mặt hoạt động của địa phương trên sóng PT-TH. Thực hiện các loại hình báo chí chủ yếu là phát thanh (báo nói), truyền hình (báo hình). Trong xu thế hội nhập và phát triển, các Đài PT-TH đã nâng cấp trang thông tin điện tử thành báo mạng điện tử nhưng ở phạm vi hẹp; các trang báo điện tử chủ yếu cung cấp thông tin của các địa phương, ngành và những đoạn clip về tin tức, nội dung chương trình phát sóng.

Để sản xuất một chương trình PT-TH truyền hình yêu cầu phải có cả một dây chuyền sản xuất chương trình PT-TH gồm: các lao động quản lý, phóng viên, biên tập viên, nghệ sỹ, kỹ thuật dựng hình, kỹ thuật phát sóng, kỹ thuật công nghệ thông tin...ngoài ra còn có những lao động không tham gia trực tiếp trong sản xuất chương trình như khách mời tham gia, cộng tác viên, khán thính giả, những lao động khai thác quảng cáo...

Với tính chất đặc thù, đội ngũ nhà báo trong Đài PT-TH bên cạnh những yêu cầu chung của nhà báo, những nhà báo trong Đài PT-TH cần những yêu cầu riêng. Cụ thể:

Thứ nhất, phải có phong kiến thức rộng, hiểu biết về nhiều lĩnh vực và nguồn tri thức phong phú. Hàng ngày, đòi hỏi nhà báo phải xử lý kịp thời các thông tin qua lời nói, hình ảnh thể hiện hoặc lĩnh vực chuyên sâu được phân công theo dõi.

Thứ hai, phải có kiến thức cơ bản về phát thanh, truyền hình; có hệ thống các kỹ năng, phương pháp nghề nghiệp báo chí. Đó không chỉ là những kiến thức cách thức tổ chức chương trình PT-TH, kỹ năng về thu thập tài liệu, giao tiếp, phương pháp thể hiện qua giọng nói, hình ảnh mà cần sự sâu sắc, đúng đắn về nghề nghiệp. Điều này có tác động mạnh đến việc giải quyết thông tin liên quan hợp lý, đúng với định hướng chính trị và đúng với bản chất của sự việc.

Thứ ba, phải có sự nhạy cảm về chính trị - xã hội, các chương trình PT-TH là phản ánh sinh động đời sống xã hội do đó yêu cầu âm thanh, hình ảnh phải được phân tích kỹ đặc biệt là các vấn đề liên quan đến chính trị và tác động đến dư luận xã hội, cần hiểu rõ bản chất sự việc. Độ nhạy bén chính trị sẽ giúp nhà báo nắm chắc được mạch sống chủ đạo của xã hội khi phát hiện vấn đề, ngoài ra cần chọn thời gian phù hợp để đưa thông tin đến công chúng thì mới hiệu quả.

Thứ tư, phải biết sử dụng thuần thục các phương tiện kỹ thuật và các thiết bị trong quá trình tác nghiệp như máy ảnh, máy quay phim, máy tính đặc biệt là sử dụng thành thạo công nghệ thông tin. Đây là yêu cầu trong xu thế làm báo thời kỳ hội nhập đồng thời cũng là thách thức đối với người nhà báo theo kiểu truyền thống.

Thứ năm, sử dụng thành thạo ít nhất một ngoại ngữ. Đó không chỉ dùng cho khai thác, sử dụng thông tin, tiếp thu thành tựu khoa học kỹ thuật trên hệ thống thông tin toàn cầu mà còn để nâng cao vị thế của mỗi nhà báo.

Thứ sáu, trong bối cảnh truyền thông hội nhập, nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH ngoài những tiêu chí trên cần có giọng nói tốt, khả năng giao tiếp tốt và ngoại hình ưu nhìn để có khả năng lên hình.

Qua phân tích các đặc trưng của nhà báo trong Đài PT-TH, tác giả thống nhất sử dụng khái niệm về nhân lực nhà báo trong Luận án: *là toàn bộ những người lao động làm việc trong Đài PT-TH có kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và sức khỏe trực tiếp tham gia vào quá trình sáng tạo tác phẩm PT-TH và được cấp thẻ nhà báo.*

Theo đó, nhân lực nhà báo ở đây chỉ nói đến những người tham gia trực tiếp sáng tạo tác phẩm PT-TH gồm: phóng viên, quay phim, đạo diễn, biên tập viên và

điều kiện được nhà nước cấp thẻ, còn những người chưa được cấp thẻ nhà báo có thể hiểu là nguồn lực bổ sung trong tương lai gần. Mặc dù chưa được cấp thẻ nhà báo (do quy định phải 2 năm làm việc liên tục tại cơ quan báo chí, tốt nghiệp đại học), nhưng đội ngũ này làm việc và đều có các đặc trưng giống như những người được cấp thẻ nhà báo, khi đi tham gia tác nghiệp sẽ dùng “giấy giới thiệu” của cơ quan báo chí để hành nghề.

Đối với nhân lực nhà báo trong bối cảnh hội nhập về truyền thông, ngoài việc phải thường xuyên trau dồi kiến thức, kỹ năng và rèn luyện phẩm chất, yêu cầu phải có sức khỏe thì mới có thể thực hiện tốt nhiệm vụ ở các sâu, vùng xa và sự kiện nóng thậm chí ở các điểm nóng trên thế giới.

1.1.3.3. Vai trò nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH

Khi xã hội càng phát triển thì báo chí càng phát triển và có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, trong đó nhà báo đóng vai trò quyết định. Cụ thể nhân lực nhà báo có vai trò:

- Là lực lượng nòng cốt trong xây dựng và phát triển nội dung chương trình PT-TH, là những người đưa ra các tác phẩm báo chí để phục vụ công chúng đồng thời thực hiện đúng tôn chỉ mục đích của một cơ quan báo chí, đóng góp quan trọng vào sự phát triển của Đài PT-TH.

- Là nhân lực quan trọng có vai trò quyết định trong nâng cao hiệu lực, hiệu quả và chất lượng hoạt động của Đài PT-TH.

- Đưa thông tin các sự kiện, vấn đề đến với công chúng thông qua những hình ảnh, âm thanh và thực tế sinh động đang diễn ra hàng ngày. Đảm bảo thông tin đến với công chúng phải phản ánh đúng bản chất sự việc xảy ra, nhằm tạo tiền đề cho định hướng dư luận xã hội, thay đổi hành vi, thái độ của công chúng.

- Bám sát vào thực tiễn sinh động, những sự kiện thường xuyên, không kể không gian và thời gian trong các lĩnh vực của đời sống xã hội; phản ánh kịp thời đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; giới thiệu những điển hình tiên tiến ở các lĩnh vực của xã hội; đấu tranh chống tiêu cực, chống tham nhũng lãng phí; đấu tranh bảo vệ chủ quyền lãnh thổ, biển đảo của Tổ quốc; tham gia phản bác các luận điệu sai trái, thù địch và xuyên tạc đường lối của Đảng.

- Tích cực tham gia vào giám sát, phản biện, đóng góp ý kiến vào xây dựng chủ trương lớn của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và phát huy là diễn đàn, tiếng nói của Nhân dân.

- Góp phần tích cực vào công tác tuyên truyền, mở rộng quan hệ đối ngoại với quốc tế thông qua các chương trình PT-TH, đưa các chương trình văn hóa của các nước trên thế giới đến với công chúng Việt Nam; đưa hình ảnh đất nước Việt Nam đến với bạn bè trên thế giới.

- Luôn đi đầu trong mặt trận tư tưởng, tiếp thu các giá trị văn hóa tiên tiến của nhân loại, chống lại những vấn đề phi văn hóa, đồi bại, khác lạ với thuần phong mỹ tục của Việt Nam, giữ gìn và phát huy những giá trị đạo đức, bản sắc văn hóa Việt Nam, định hướng cho công chúng hình thành và phát triển nhân cách, lối sống lành mạnh, đạo đức, tâm hồn trong sáng.

1.1.3.4. Đặc điểm của nhà báo

Nghề báo là một nghề “đặc biệt” không giống như bất kỳ một nghề nào, bởi vì nghề báo đại diện cho công chúng, một nghề vất vả về cả trí tuệ, thể lực và có trách nhiệm xã hội cao. Sự say mê trong từng tác phẩm báo chí và trách nhiệm xã hội luôn đi theo suốt cuộc đời của nhà báo. Báo chí luôn mang đến cho công chúng khối lượng thông tin khổng lồ nhưng để làm được điều đó, nhà báo phải lao động vất vả suốt ngày đêm, chịu sự nguy hiểm, năng động sáng tạo và trách nhiệm xã hội, trách nhiệm công dân.

Để đảm bảo trách nhiệm xã hội, đòi hỏi nhà báo cần thu thập thông tin, xử lý thông tin một cách khách quan, trung thực, tính tư tưởng, tính nhân dân trước các vấn đề, sự kiện xảy ra. Nhà báo không bao giờ được vô cảm trước những vấn đề nóng của xã hội, những vấn đề bức xúc, nổi đau của nhân dân trong xã hội. Nhà báo luôn khẳng định sự vững vàng nghề nghiệp, đức độ, tâm huyết với nghề và chịu trách nhiệm về tác phẩm của mình.

Ngoài ra, nhà báo còn phải nắm vững đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật Nhà nước; những thành tựu mới, sự kiện quan trọng của đời sống chính trị, kinh tế và xã hội; phát hiện, tuyên truyền và bảo vệ nhân tố tích cực; đấu tranh phòng chống các tư tưởng, hành vi sai phạm; thông tin trung thực về tình hình đất nước và thế giới phù hợp với lợi ích của đất nước và nhân dân.

Do đặc thù nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH có khác với nhân lực nhà báo trong các cơ quan báo in, báo mạng điện tử và thể hiện qua tiêu chuẩn của chức danh, vị trí của nhà báo như sau:

- *Nhân lực nhà báo là quản lý bao gồm:*

+ Lãnh đạo Đài PT-TH gồm Tổng Giám đốc (Giám đốc) chịu trách nhiệm tổ chức điều hành toàn bộ cơ quan; các Phó Tổng giám đốc phải có trình độ lý luận

chính trị từ cao cấp trở lên, kinh nghiệm làm báo và quản lý, có tư duy chiến lược và tầm nhìn;

+ Lãnh đạo các phòng (ban) biên tập gồm Trưởng, phó phòng (ban), chịu trách nhiệm xây dựng nội dung, hình thức thể hiện của từng chương trình PT-TH theo lĩnh vực phụ trách của phòng (ban). Yêu cầu lãnh đạo phòng (ban) phải có phẩm chất chính trị (trình độ trung cấp chính trị trở lên), năng lực chuyên môn báo chí, có trình độ hiểu biết xã hội sâu rộng, có sức khỏe, có khả năng quan hệ trong và ngoài cơ quan, có khả năng lãnh đạo, có kinh nghiệm làm báo và phải là biên chế trong cơ quan. Các lãnh đạo phòng (ban) không liên quan đến biên tập sẽ không phải là nhà báo;

+ Tốt nghiệp đại học trở lên.

- *Nhân lực nhà báo là phóng viên có các nhiệm vụ:*

+ Thực hiện nhiệm vụ xây dựng đề cương, viết tin bài phối hợp với các đơn vị khác như quay phim, đạo diễn, kỹ thuật dựng hình để tổ chức sản xuất chương trình PT-TH; tổ chức thông viên, cộng tác viên;

+ Hiểu biết đường đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

+ Nắm vững các hoạt động của ngành, đơn vị, địa phương, cơ sở có liên quan đến lĩnh vực phụ trách;

+ Nắm vững các quy định về pháp luật, các tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp;

+ Sử dụng thành thạo 01 ngoại ngữ; sử dụng thành thạo máy tính;

+ Khả năng sử dụng thiết bị công nghệ để dựng chương trình PT-TH;

+ Biết chụp ảnh;

+ Tốt nghiệp đại học trở lên ;

+ Tốt nghiệp trình độ sơ cấp chính trị trở lên.

- *Nhân lực nhà báo là biên tập viên có nhiệm vụ:*

+ Thực hiện công tác khai thác tư liệu, tin bài; nhận xét biên tập nhằm nâng cao chất lượng nội dung bài viết, nội dung chương trình PT-TH;

+ Chọn, viết tin, bài, hình, tiếng các chuyên mục phụ trách;

+ Theo dõi quá trình dàn dựng chương trình;

+ Chuẩn bị các nội dung tuyên truyền, quảng cáo, tập hợp, phân tích ý kiến, dư luận công chúng về nội dung, cách thể hiện chương trình do sản phẩm của mình tạo ra;

- + Nắm vững đường lối, chủ trương và chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực, sự kiện chính trị, xã hội quan trọng;
- + Nắm vững về các hệ thống kỹ thuật tác nghiệp máy móc như máy quay phim, máy ghi âm, phần mềm dựng hình;
- + Sử dụng thành thạo ngoại ngữ;
- + Tốt nghiệp đại học trở lên;
- + Tốt nghiệp trình độ sơ cấp chính trị trở lên.
- *Nhân lực nhà báo là quay phim có nhiệm vụ:*
 - + Thực hiện công tác chụp ảnh, quay phim các thể loại tin bài, chịu trách nhiệm về hình ảnh; phối hợp với phóng viên để sản xuất nội dung chương trình PT-TH;
 - + Sắp xếp các khuôn hình theo tuần tự logic về hình ảnh;
 - + Đảm bảo đủ hình ảnh đối với một tác phẩm báo chí;
 - + Chọn góc quay phù hợp trong quá trình tác nghiệp;
 - + Nắm vững về đường lối, chủ trương và chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước;
 - + Có khả năng dựng hình, viết tin, bài...;
 - + Có kiến thức về chuyên ngành quay phim
 - + Biết ngoại ngữ, sử dụng thành thạo công nghệ thông tin.
 - + Tốt nghiệp đại học trở lên;
 - + Tốt nghiệp trình độ sơ cấp chính trị trở lên.
- *Nhân lực nhà báo là đạo diễn có nhiệm vụ:*
 - + Thực hiện công tác đánh giá, phân tích và xử lý kịch bản, xây dựng ý đồ đạo diễn, kịch bản phân cảnh; dàn dựng sản xuất chương trình;
 - + Tổ chức, chỉ đạo quá trình thực hiện sản xuất chương trình PT-TH;
 - + Thành thạo về nghiệp vụ chuyên ngành;
 - + Tổ chức duyệt, sửa chữa nâng cao và bàn giao sản phẩm;
 - + Nắm vững đường lối, chủ trương và chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực, sự kiện chính trị, xã hội quan trọng;
 - + Biết sử dụng ngoại ngữ và tin học;
 - + Tốt nghiệp đại học trở lên;
 - + Tốt nghiệp trình độ sơ cấp chính trị trở lên.

Theo Thông tư liên tịch số 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV ngày 07/04/2016 của Bộ Thông tin – Truyền thông và Bộ Nội vụ về việc “*Quy định mã số, tiêu chuẩn*

chức danh nghề nghiệp của các chức danh viên chức Biên tập viên, Phóng viên, Biên dịch viên và Đạo diễn truyền hình thuộc chuyên ngành Thông tin và Truyền thông”, mỗi chức danh cho nhân lực nhà báo gồm 3 bậc trong đó bậc 1 là cao nhất.

Tóm lại, nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH là một lao động trí tuệ phức tạp, chuyên môn nghiệp vụ khác nhau bởi vậy một chương trình PT-TH ra đời yêu cầu sự đóng góp của cả một tập thể làm việc, nên cần có sự hợp tác chặt chẽ, có mối quan hệ tương hỗ thì mới thành công và có được những chương trình PT-TH lôi cuốn được công chúng theo dõi.

1.1.3.5. Phân loại nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH

Trong bối cảnh truyền thông hội nhập quốc tế, có nhiều cách để phân loại nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH. Tác giả đưa ra một số cách phân loại cơ bản sau:

- Phân loại nhà báo theo cách tiếp cận của quản trị nhân lực

Theo cách tiếp cận này, thì nhân lực nhà báo được chia ra làm các 03 loại sau: Nhà báo quản lý, chuyên gia và nhà báo trực tiếp.

Nhà báo quản lý là những người nắm chức vụ quản lý trong tổ chức. Nhà báo quản lý là những người có chức vụ trưởng, phó (ban) biên tập cho đến phó tổng giám đốc, tổng giám đốc. Nhà báo quản lý có nhiệm vụ lựa chọn, đào tạo, bố trí, điều phối lao động, kiểm tra duyệt nội dung tác phẩm và chỉnh sửa nội dung chương trình PT-TH.

Chuyên gia là những nhà báo không tham gia công tác quản lý ở các cấp mà thực hiện việc kiểm tra, đánh giá và chỉnh sửa chương trình trước khi quyết định phát sóng; trong các Đài PT-TH có thể gọi là Hội đồng biên tập bao gồm các chuyên gia về các lĩnh vực, nhà báo giỏi và có nhiều năm kinh nghiệm.

Nhà báo trực tiếp là những người trực tiếp tham gia sáng tạo tác phẩm như viết kịch bản, quay phim, đạo diễn và tổ chức sản xuất chương trình.

- Phân loại nhà báo theo loại hình báo chí

Nhà báo phân loại theo loại hình hoạt động bao gồm 03 loại: phát thanh, truyền hình, báo mạng điện tử.

Nhà báo phát thanh là những người chuyên viết và tổ chức sản xuất chương trình để phát sóng trên hệ thống phát thanh; cần có tư duy về ngôn ngữ để xây dựng tác phẩm đến với người được dễ hiểu.

Nhà báo truyền hình là những người chuyên sáng tạo tác phẩm truyền hình, tổ chức sản xuất các chương trình truyền hình; Nhà báo làm trong lĩnh vực truyền hình

cần phải năng độ, nhạy bén và có trình độ chuyên môn cả về kỹ thuật, công nghệ, hiểu về hình ảnh, góc độ cảnh quay.....

Nhà báo mạng điện tử là những người chuyên viết để đưa lên hệ thống báo mạng điện tử của Đài PT-TH; Nhà báo làm trong lĩnh vực báo mạng điện tử cần có trình độ tin học nhất định, phát hiện đề tài nhanh, có trình độ kỹ thuật về xử lý hình ảnh, v.v.

- *Phân loại theo lĩnh vực hoạt động*

Có thể phân loại nhà báo theo lĩnh vực hoạt động như nhà báo chuyên về kinh tế, chuyên về xã hội; an ninh quốc phòng; chính trị; văn hóa – giáo dục..Nhà báo phân theo thể loại này là để tham gia mang tính chất chuyên nghiệp và chuyên sâu về các vấn đề liên quan trong lĩnh vực hoạt động.

- *Phân loại nhà báo theo quy định của nhà nước*

Có thể phân loại nhà báo dựa trên theo quy định về chức danh nghề nghiệp của Bộ TTTT, gồm các chức danh sau: Biên tập viên, Phóng viên, Đạo diễn và được chia làm 3 hạng (trong đó hạng I là cao nhất) [8].

Biên tập viên ở mức thấp nhất phải là người nhận xét, chọn, viết tin, theo dõi qua trình dàn dựng chương trình cho đến việc viết bài bình luận; chủ trì xây dựng phương hướng, kế hoạch, tổ chức chỉ đạo và thực hiện nguồn tư liệu, tài liệu, tin, bài, đề tài, kịch bản, tác phẩm văn học theo phương hướng và yêu cầu của tổ chức.

Phóng viên chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện viết, chụp, quay phim, có nội dung tổng hợp, chủ đề lớn ở nhiều lĩnh vực có độ phức tạp cao cho đến viết, chụp ảnh và quay phim các loại tin tức, phóng sự có độ phức tạp trung bình.

Đạo diễn có nhiệm vụ đề xuất và chủ trì tổ chức đánh giá, phân tích, xử lý kịch bản, chỉ đạo việc xây dựng ý đồ đạo diễn, kịch bản phân cảnh; chọn diễn viên đến xây dựng ý đồ đạo diễn, kịch bản phân cảnh; chọn diễn viên, cộng tác viên ; xây dựng kế hoạch, đề ra biện pháp tiến hành sản xuất.

- *Đề xuất cách thức phân loại nhà báo trong Đài PT-TH của luận án*

Dựa trên thành tựu phát triển của khoa học – công nghệ trong giai đoạn hiện nay, các Đài PT-TH đã và đang xây dựng chiến lược trở thành tổ hợp truyền thông đa phương tiện, đó là đa nền tảng để cung cấp cùng một tác phẩm hay chương trình PT-TH. Chính vì vậy, ngoài phát triển các kênh truyền hình, phát thanh, các Đài PT-TH còn tăng cường xây dựng hệ thống báo điện tử, ứng dụng các trang mạng xã hội để đa dạng hình thức truyền tải thông tin đến công chúng. Do đó, nhà báo trong

Đài PT-TH khá đa dạng về cả kiến thức PT-TH và kiến thức của loại hình báo chí khác; am hiểu về công nghệ thông tin; thành thạo ngoại ngữ.

Qua quá trình nghiên cứu và khảo sát thực tế, tác giả Luận án đề xuất phân loại nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH gồm 4 chức danh nhà báo sau:

- Quản lý;
- Phóng viên, Biên tập viên;
- Quay phim;
- Đạo diễn.

Nhà báo quản lý được chia ra làm 2 loại: quản lý cấp cao gồm lãnh đạo cao nhất cơ quan báo chí: Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc); quản lý cấp trực tiếp gồm: trưởng, phó (ban) biên tập là những đơn vị hoạt động nghiệp vụ báo chí. Lãnh đạo các phòng (ban) biên tập có thể vừa kiêm nhiệm các chức danh biên tập viên, phóng viên, đạo diễn, quay phim.

Trong cơ quan báo chí, còn nhiều lãnh đạo của cấp quản lý trực tiếp không tham gia vào công tác nghiệp vụ báo chí thì không phải là nhà báo. Đây là quy định phù hợp với tính chất công việc cụ thể đối với từng phòng (ban) trong Đài không trực tiếp tham gia sáng tạo tác phẩm báo chí mà chỉ với tư cách hỗ trợ trong quá trình tổ chức thực hiện sản phẩm báo chí.

- Phóng viên, biên tập viên, quay phim, đạo diễn là những người trực tiếp tham gia vào quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí, từ khâu lên ý tưởng cho đến tổ chức thực hiện và hoàn thành sản phẩm báo chí.

1.1.3.6. Chất lượng và tiêu chí đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH

- *Chất lượng nhân lực nhà báo*

Chất lượng nhân lực nhà báo là tập hợp chất lượng nhà báo trong tổ chức và được hiểu là quá trình lao động sáng tạo tác phẩm báo chí của nhà báo tại cơ quan báo chí để cung cấp thông tin trung thực, khách quan đến với công chúng. Hoạt động báo chí là hoạt động chính trị bởi nó tham gia vào công tác hoạch định, tổ chức thực hiện những nhiệm vụ trong các lĩnh vực: kinh tế, xã hội, tư tưởng, quốc phòng – an ninh đảm bảo quyền lợi và lợi ích của cộng đồng, dân tộc, quốc gia.

Với tính chất đặc thù, chất lượng nhân lực nhà báo được thể hiện qua kiến thức, kỹ năng và phẩm chất trong quá trình thực hiện công việc. Ngoài ra, chất lượng nhân lực nhà báo còn bao hàm cả tình trạng sức khỏe của từng nhà báo nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Khi chất lượng của đội ngũ nhân lực nhà báo trong tổ chức đảm bảo thì cho phép mức độ hoàn thành nhiệm vụ luôn đạt yêu cầu, số lượng sản phẩm báo chí và hàm lượng thông tin đến với công chúng nhiều hơn. Trên thực tế, một cơ quan báo chí muốn phát triển và tầm ảnh hưởng đối với xã hội đòi hỏi nhân lực nhà báo phải có chất lượng cao. Bởi vì, nhân lực nhà báo luôn đóng một vai trò quyết định và chi phối số lượng và nội dung thông tin đến với công chúng.

- *Đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo*

Chất lượng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH được thể hiện qua các yếu tố chính: kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, sức khỏe trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí. Đây là những yếu tố mang tính quyết định cho một tác phẩm báo chí có chất lượng hay không để đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ; xây dựng và tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước đến với công chúng tốt nhất. Trong phạm vi Luận án, tác giả đưa ra một số tiêu chí để đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH:

- Kiến thức của nhà báo gồm những thông tin, sự hiểu biết, khả năng tổ chức và được sử dụng vào quá trình lao động và được hình thành qua hoạt động giáo dục, đào tạo. Kiến thức của nhà báo được biểu hiện chủ yếu trình độ chuyên môn. Đối với nhân lực nhà báo làm việc trong Đài PT-TH là những kiến thức về ngành, nghiệp vụ báo chí; kiến thức chính trị - kinh tế - xã hội trong và ngoài nước; kiến thức về khoa học tự nhiên; kiến thức pháp luật; kiến thức quản lý; kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Ngoài ra, nhà báo trong thời kỳ phát triển về khoa học – công nghệ như hiện nay, đòi hỏi phải có kiến thức tổng hợp bao gồm cả kiến thức chuyên môn đến những kiến thức được tích lũy từ kinh nghiệm sống.

- Kỹ năng của nhà báo được thể hiện bằng cách qua khả năng thực hiện trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí như thế nào trên nền tảng kiến thức đã có. Kỹ năng của nhà báo làm trong Đài PT-TH ngoài đáp ứng những kỹ năng cơ bản đối với các loại hình báo chí như kỹ năng thu thập – xử lý thông tin, kỹ năng phân tích – đánh giá dư luận, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng nhạy cảm chính trị, kỹ năng giao tiếp thì cần phải có những kỹ năng về kỹ thuật, kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng thích ứng với sự thay đổi.

- Phẩm chất của nhà báo làm việc trong Đài PT-TH được thể hiện qua: Tính sáng tạo, nhạy cảm; tính khách quan, trung thực; tình yêu nghề nghiệp; trách nhiệm xã hội; năng khiếu bẩm sinh; mức độ mạo hiểm; chịu đựng gian khổ; kiên nhẫn,

năng động và có bản lĩnh chính trị. Đạo đức nghề nghiệp luôn là tiêu chí quan trọng đối với mỗi nhà báo, bởi thông tin cung cấp đến công chúng sẽ ảnh hưởng đến dư luận xã hội về một vấn đề nào đó nên nhà báo phải giữ được phẩm chất nghề nghiệp và đạo đức của người làm báo.

- Sức khỏe là một yếu tố quan trọng trong đánh giá chất lượng nhà báo. Hoạt động nhà báo là hoạt động đặc thù do đó nhà báo cần phải có sức khỏe đáp ứng được yêu cầu công việc, lĩnh vực phụ trách, luôn ở trạng thái thoải mái về thể chất và tinh thần.

1.1.4. Phát triển nhân lực

Khái niệm phát triển nhân lực được sử dụng rộng rãi bắt đầu từ những năm 1980 trở lại đây. Hiện nay, trên thế giới đang có nhiều định nghĩa về nhân lực. Trong đó cách hiểu chung nhất, phát triển nhân lực được xem như là sự tích lũy nguồn vốn nhân lực và hiệu quả đầu tư vào trong phát triển kinh tế - xã hội, là phạm trù nằm trong quá trình phát triển sự nghiệp của mỗi người. Tùy thuộc vào chiến lược phát triển của phạm vi quốc gia hoặc tổ chức, mà phát triển nhân lực được xây dựng phù hợp với yêu cầu.

Theo cách hiểu của Liên hiệp quốc (UN), phát triển nhân lực xác định nhằm nâng cao giá trị con người bằng cách bồi dưỡng năng lực để cải thiện chất lượng cuộc sống của họ, gia đình, tổ chức và xã hội. Khái niệm phát triển nhân lực đã được phát triển và tập trung vào phát triển năng lực cá nhân, tổ chức. Còn theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO), phát triển nhân lực không những là sự chiếm lĩnh toàn bộ lãnh nghề và đào tạo, giáo dục nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó để công việc hiệu quả, thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống của con người [81]. Theo nghĩa hẹp hơn Tổ chức Hợp tác kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (APEC) thì phát triển nhân lực được xem như là hoạt động học tập ở nơi làm việc nhằm mục đích cải thiện năng lực và năng suất lao động qua việc nâng cao kiến thức, kỹ năng và cải thiện tác phong, thái độ làm việc của người lao động trong một tổ chức.

Các định nghĩa về phát triển nhân lực trong những công trình nghiên cứu của nước ngoài từ năm 1989 đến năm 2005, đã được Kristine Sydhagen và Peter Cunningham (2009), tổng hợp trong bảng 1.1:

Bảng 1.1: Một số định nghĩa về phát triển nhân lực của nước ngoài

Tác giả	Năm	Định nghĩa
McLagan, P	1989	Là sự sử dụng hòa hợp của đào tạo và phát triển, của phát triển sự nghiệp cá nhân và tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả của cá nhân và tổ chức nó.
Walton, J.	1999	Phát triển nhân lực là sự mở rộng đào tạo và phát triển với định hướng học tập có tính tổ chức được hoạch định nhằm nâng cao kỹ năng, kiến thức và hiểu biết.
McLean, G.N & McLean, L.	2001	Phát triển nhân lực là các quá trình, hoạt động tức thì hay mang tính dài hạn có xu hướng phát triển sự hiểu biết, tinh thông trên cơ sở công việc, năng suất và sự thoả mãn cá nhân, nhóm người, mang lại nguồn lợi cho tổ chức, cộng đồng, quốc gia hay cuối cùng là cả nhân loại.
Swanson, R.A.	2001	Là quá trình phát triển và tạo điều kiện giải phóng, phát huy khả năng của con người thông qua phát triển tổ chức, đào tạo và phát triển cá nhân với mục đích nâng cao khả năng thực hiện.
Lee, M.	2003	Phát triển nhân lực nhằm giúp các nhà quản lý phát triển kỹ năng lãnh đạo và liên kết các cá nhân với nhau, tăng cường sự sáng tạo, tự tin và khả năng làm việc trong các môi trường văn hoá khác nhau.
Metcanfe, B.D. & Rees, C.J.	2005	Phát triển nhân lực là một khái niệm rộng, tập trung vào các quá trình nhằm thiết lập và thực hiện phát triển nhân lực, thông lệ và các chính sách ở phạm vi toàn xã hội và tổ chức.

Nguồn [74]

Có thể thấy định nghĩa về phát triển nhân lực rất rộng và có sự thay đổi, mở rộng tầm nhìn và phạm vi. Tổng hợp các nghiên cứu gần đây của các công trình nghiên cứu đều thống nhất khó có một định nghĩa duy nhất về phát triển nhân lực nhưng có thể thấy thuật ngữ phát triển nhân lực, giáo dục và đào tạo có cùng nội hàm. Sự khác nhau của các khái niệm này, các nghiên cứu đều nhận thấy rằng phát triển nhân lực là mang tính chiến lược gắn chặt với giáo dục, đào tạo đồng thời phát triển người lao động trong tổ chức và sự thành công của tổ chức.

Các cá nhân đóng vai trò quan trọng trong tổ chức, để tổ chức phát triển yêu

cầu mỗi cá nhân phải phát triển, một tổ chức mạnh khi nhiều cá nhân xuất sắc và liên kết được với nhau; nếu trong tổ chức nhiều cá nhân xuất sắc mà không liên kết được với nhau thì không có tác dụng ngược lại. Như vậy, các mối quan hệ cá nhân trong tổ chức là rất quan trọng và thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Một số công trình nghiên cứu trong nước định nghĩa về phát triển nhân lực như sau:

Theo giáo trình Quản trị Nhân lực của Ths Nguyễn Văn Điềm và PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân (2010): “*Phát triển nhân lực hiểu (theo nghĩa rộng) là tổng thể các hoạt động học tập được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động*”. Khái niệm phát triển nhân lực này được chỉ ba nội dung cơ bản đó là: giáo dục, đào tạo và phát triển.

Trong đó, giáo dục là hoạt động học tập để chuẩn bị cho người lao động khi bắt đầu hoặc chuyển sang một nghề mới trong tương lai của họ; trong khi đó đào tạo là hoạt động học tập nhằm mục đích giúp người lao động tiếp thu và rèn luyện những kỹ năng để đáp ứng được nhiệm vụ và quyền hạn của mình; còn phát triển là hoạt động học tập nhằm mở ra cho người lao động công việc mới dựa vào chiến lược phát triển trong tương lai của tổ chức [31].

Trong giáo trình Quản trị nhân lực của TS. Lê Thanh Hà (2010): “*Phát triển nhân lực hiểu theo nghĩa rộng của từ này bao gồm các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp theo hướng tích cực của người lao động*” [34].

Với góc tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội của Trần Xuân Cầu (2012) thì có thể định nghĩa phát triển nhân lực là quá trình tăng lên về số lượng (quy mô) nhân lực, nâng cao về chất lượng nhân lực, tạo ra cơ cấu ngày càng hợp lý. Trong ba yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu luôn gắn chặt với nhau; yếu tố chất lượng nhân lực được đánh giá là quan trọng nhất và cần phải nâng cao. Với cách tiếp cận ở góc độ cá nhân, phát triển nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành hơn, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và có tính xã hội cao [11].

Tóm lại, trong phạm vi của Luận án, tác giả sử dụng khái niệm phát triển nhân lực là quá trình tăng lên về số lượng và nâng cao về chất lượng nhân lực, tạo ra cơ cấu ngày càng hợp lý nhằm nâng cao hiệu quả lao động và phát triển tổ chức.

Cả ba yếu tố số lượng, cơ cấu và chất lượng trong phát triển nhân lực có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, trong đó yếu tố quyết định là chất lượng nhân lực phải

được nâng cao. Bởi vì, khi phát triển số lượng và cơ cấu hợp lý nhưng chất lượng nhân lực kém sẽ ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Ngược lại, chất lượng nhân lực tốt nhưng số lượng và cơ cấu không hợp lý cũng kiềm hãm sự phát triển của tổ chức.

1.1.5. Phát triển nhân lực nhà báo

Phát triển nhân lực nhà báo là hoạt động phát triển nhân lực trong tổ chức. Phát triển nhân lực nhà báo để đảm bảo về số lượng nhà báo, cơ cấu hợp lý và nâng cao chất lượng nhà báo để giúp họ hoàn thành tốt vai trò, nhiệm vụ của nhà báo trong từng giai đoạn phát triển và theo tôn chỉ mục đích của tổ chức.

Để phát triển nhân lực nhà báo có hiệu quả, trước hết phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ chuyên ngành, kế hoạch hoạt động và phát triển của tổ chức trên cơ sở những chủ trương, chính sách của Đảng và quy định pháp luật của Nhà nước trong từng thời kỳ. Nội dung phát triển nhân lực nhà báo gồm một số hoạt động chủ yếu:

- *Thực hiện các hoạt động quy hoạch, kế hoạch hóa nhân lực nhà báo.* Mục đích của các hoạt động này nhằm đồng bộ các chủ trương, biện pháp cụ thể để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ nhân lực nhà báo trên cơ sở nhu cầu dự báo, kế hoạch hoạt động ngắn hạn, dài hạn của tổ chức. Cần xác định cụ thể yêu cầu, căn cứ, phạm vi, phương pháp tiến hành các hoạt động quy hoạch, sao cho đạt hiệu quả cao nhất.

- *Thực hiện phát triển nhân lực nhà báo* là công việc vô cùng quan trọng và là một trong những vấn đề có ý nghĩa quyết định đến xây dựng đội ngũ nhân lực chuyên nghiệp, hiện đại, có năng lực phục vụ công việc trong tương lai của tổ chức. Trong đó đào tạo, bồi dưỡng nhằm khai thác hết những tiềm năng trí tuệ trong mỗi con người, giúp họ tiếp cận được với những tiến bộ, khoa học kỹ thuật mới trên thế giới. Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ bổ sung những thiếu hụt về các yếu tố của năng lực (kiến thức, kỹ năng và phẩm chất) thực hiện công việc của nhân lực nhà báo mà còn liên quan đến việc phát triển đa kỹ năng, năng lực toàn diện hơn để đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức. Để có một đội ngũ nhà báo giỏi, tinh thông về nghề nghiệp và nâng cao hiệu suất lao động thì tổ chức phải thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.

- *Thực hiện công tác phát triển cá nhân nhà báo*, tiềm năng của mỗi con người là vô tận. Do vậy, cá nhân muốn phát triển được tài năng, năng lực, khả năng của mình thì phải có môi trường để họ phát triển, cần có chính sách hợp lý để mỗi cá nhân nhà báo trong tổ chức phát huy hết khả năng ở từng vị trí công việc. Đặc biệt,

sáng tạo tác phẩm báo chí thường phụ thuộc nhiều vào kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của mỗi cá nhân nhà báo khi tiếp cận các vấn đề xảy ra thường xuyên trong đời sống xã hội.

- *Công tác tuyển dụng và sử dụng nhân lực nhà báo* là công việc quan trọng trong việc phát triển nhân lực nhà báo. Khi công tác tuyển dụng tốt sẽ có một đội ngũ nhà báo bổ sung cho tương lai có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong quá trình phát triển tổ chức còn ngược lại sẽ gây khó khăn để đạt được mục tiêu tương lai. Việc sử dụng nhà báo phải phù hợp, thường xuyên luân chuyển để đào tạo nhà báo ngày càng hoàn thiện hơn trong hoạt động của tổ chức.

1.2. Nội dung và các hoạt động phát triển nhân lực nhà báo ở Đài Phát thanh – Truyền hình

1.2.1. Nội dung phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH

Thực trạng của nhân lực nhà báo của Đài PT-TH ở mỗi thời điểm được biểu thị qua số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực nhà báo. Nhân lực nhà báo hiện tại là kết quả phát triển nhân lực nhà báo trong giai đoạn trước và ảnh hưởng trực tiếp đến mục tiêu phát triển của Đài PT-TH ở giai đoạn tiếp theo.

Phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH, cần đạt được một số mục tiêu sau:

a) Đáp ứng về số lượng, hợp lý về cơ cấu theo yêu cầu từng giai đoạn của Đài;
b) Nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo để đáp ứng yêu cầu của mỗi vị trí việc làm, thông qua các hình thức đào tạo và bồi dưỡng. Trong đó, chất lượng nhân lực nhà báo được thể hiện qua các yếu tố: Sức khỏe, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất.

c) Chiến lược phát triển nhân lực nhà báo phải gắn với chiến lược phát triển của Đài PT-TH trong từng giai đoạn phát triển.

Nội dung phát triển nhân lực nhà báo được phát triển theo chiều rộng và chiều sâu. Trong đó, phát triển theo chiều rộng là đánh giá số lượng nhà báo cần thiết để phục vụ cho Đài PT-TH trong từng thời điểm, giai đoạn cụ thể đồng thời đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ tuyên truyền chính trị của từng địa phương. Khi nói đến phát triển nhân lực nhà báo theo chiều sâu là phát triển về chất lượng, hiệu quả và năng suất của từng nhà báo như kiến thức chuyên ngành, kỹ năng, phẩm chất, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học, tính chuyên nghiệp trong làm báo. Hiệu quả và năng suất làm việc của từng nhà báo được thể hiện qua chất lượng tác phẩm báo chí, thời gian hoàn thành tác phẩm báo chí.

1.2.1.1. Số lượng nhân lực nhà báo

Quy mô của Đài PT-TH được biểu thị qua số lượng nhân lực nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng. Để đánh giá được số lượng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH, phải xem xét đánh giá cơ cấu nhân lực nhà báo ở từng bộ phận hoạt động của dây chuyền sản xuất chương trình PT-TH. Theo đó, số lượng nhân lực nhà báo phải phù hợp với cơ cấu hoạt động của dây chuyền sản xuất chương PT-TH của Đài PT-TH. Sự phát triển nhân lực nhà báo dựa trên yêu cầu thực tế của công việc, nhu cầu sản xuất chương trình và thời lượng phát sóng chương trình PT-TH của Đài PT-TH trong từng giai đoạn phát triển.

1.2.1.2. Chất lượng nhà báo

Một vấn đề quan trọng nhất trong việc xây dựng kế hoạch chất lượng của nhà báo là phải xác định rõ được chất lượng nhà báo ở từng vị trí làm việc và thời điểm thực hiện kế hoạch thể hiện qua kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, sức khỏe...của nhà báo. Việc đánh giá chất lượng của nhà báo là yêu cầu quan trọng để phân tích, nhu cầu nâng cao chất lượng nhà báo ở từng vị trí làm việc đáp ứng yêu cầu phát triển của Đài PT-TH.

Đối với Đài PT-TH, nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo tổ chức và thực hiện các giải pháp toàn diện, đồng bộ để nâng cao thể lực, kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp của nhà báo đáp ứng được yêu cầu trong từng giai đoạn phát triển.

a) Về sức khỏe:

- Có sức chịu đựng để đáp ứng công việc kéo dài, nguy hiểm và khắc nghiệt.
- Luôn tỉnh táo, tinh thần thoải mái, phát huy tính sáng tạo tác phẩm báo chí và chịu được áp lực cao.

Do vậy, để nâng cao sức khỏe cho nhà báo, Đài PT-TH cần có những tiêu chuẩn về mặt thể lực đối với chức danh trong công việc mà nhà báo đảm nhận.

b) Kiến thức

- Kiến thức chuyên môn báo chí: Là kiến thức thu nhận được thông qua quá trình giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí nói chung và chuyên môn, nghiệp vụ trong lĩnh vực phát thanh, truyền hình nói riêng.

- Kiến thức chính trị, kinh tế - văn hóa – xã hội: Nhà báo cần phải có kiến thức hiểu biết chung về lĩnh vực để tham gia sáng tạo tác phẩm, giúp nhà báo hiểu sâu hơn để khi sáng tạo tác phẩm báo chí sẽ tốt hơn.

- Kiến thức chung về luật pháp: Mỗi nhà phải có những kiến thức về pháp luật mà nhà nước ban hành, những nghị định, quy định, quy chế hoạt động đối với lĩnh

vực mà nhà báo cần đề cập, giúp nhà báo có cái nhìn cụ thể và chính xác hơn khi thể hiện vào bài viết của mình.

- Kiến thức quản lý bao gồm các kiến thức về quản trị chiến lược, quản trị hệ thống sản xuất báo chí, quản trị về nhân sự, quản trị cách tổ chức của một tác phẩm báo chí... Đối với nhà báo làm quản lý hay không làm quản lý phải có kiến thức về quản lý, hầu hết các sự kiện đang diễn ra trong xã hội đưa ra đều có những khía cạnh liên quan đến công tác quản lý có thể trong đơn vị, quản lý nhà nước, quản lý xã hội.

- Kiến thức về kỹ thuật: Đối với mỗi nhà báo làm trong lĩnh vực phát thanh, truyền hình phải có kiến thức cơ bản về kỹ thuật để khi thực hiện tác phẩm được dễ dàng hơn đặc biệt là kỹ thuật quay phim, cắt, dựng chương trình phát thanh, truyền hình.

- Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ: Trong thời kỳ hội nhập với kinh tế thế giới và toàn cầu hóa thông tin, thì mỗi nhà báo phải hiểu biết và ứng dụng thành thạo những công nghệ thông tin và biết ngoại ngữ là một vấn đề hết sức quan trọng, nó giúp nhà báo phân tích sâu hơn đối với tác phẩm của mình và cũng như cập nhật, tham khảo nguồn thông tin mới nhất đã và đang diễn ra trên toàn cầu.

- Kiến thức về chuyên ngành phát thanh, truyền hình: Nhà báo làm trong các đài PT-TH cần phải có những kiến thức về chuyên môn về lĩnh vực này.

c) Kỹ năng

Mỗi nhà báo cần nhiều kỹ năng thì có thể thực hiện tốt tác phẩm báo chí của mình và thu hút được sự đón nhận của công chúng tốt hơn. Đối với nhà báo cần phải có một số kỹ năng:

- Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin: Đây là một kỹ năng hết sức quan trọng đối với mỗi nhà báo khi viết về một vấn đề nào đó. Quá trình thu thập, xử lý thông tin sẽ giúp bài viết trung thực hơn, khách quan hơn về vấn đề cần đưa đến công chúng.

- Kỹ năng phân tích, đánh giá dư luận là một trong những vấn đề hết sức quan trọng đối với mỗi nhà báo. Mỗi nhà báo khi đưa tác phẩm ra công chúng cần phân tích, đánh giá dư luận để khi đưa ra được dư luận đánh giá và định hướng tốt cho dư luận.

- Kỹ năng giải quyết các vấn đề: Trong thời kỳ toàn cầu hóa về thông tin, mỗi sự kiện xảy ra đều có những góc nhìn của dư luận xã hội không chỉ ở phạm vi trong nước mà còn từ bên ngoài. Đặc biệt, khi sự phát triển của các phương thức truyền thông vũ bão như các mạng xã hội, e-mail, v.v. đã tạo áp lực cho mỗi nhà báo khi

xử lý các tình huống nhạy cảm, cần có những kỹ năng, góc nhìn sâu trước khi đưa ra dư luận để tránh bị lợi dụng từ các thế lực khác nhau ở trong xã hội thông qua các vấn đề nhạy cảm đó.

- Kỹ năng xử lý tình huống của nhà báo luôn xảy ra trong quá trình sáng tạo tác phẩm đặc biệt là lĩnh vực phát thanh, truyền hình bởi một sản phẩm phát thanh, truyền hình không chỉ phụ thuộc vào nội dung mà còn phải phụ thuộc vào máy móc thiết bị để ghi âm, quay phim, các góc quay, trang phục của người được phỏng vấn, sắp xếp hình ảnh, thứ tự cấp bậc... đều cần phải có những kỹ năng để xử lý tình huống cụ thể sao cho đạt được cả yêu cầu cả nội dung và hình ảnh trong tác phẩm.

- Kỹ năng nhận thức chính trị là rất quan trọng, bởi vì trong xu thế hội nhập quốc tế có rất nhiều vấn đề sự kiện xảy ra nhằm mục đích kích động, gây rối loạn tình hình chính trị mặc dù bên ngoài công chúng thấy bình thường nhưng sâu xa là một vấn đề liên quan đến chính trị.

- Kỹ năng thuyết phục – động viên là một kỹ năng quan trọng để có thể có những thông tin tốt nhất, tác phẩm hay nhất khi có khả năng thuyết phục đối tượng tham gia vào tác phẩm. Khi nhà báo có khả năng thuyết phục tốt, có thể lấy được nhiều thông tin hơn của đối tượng mình cần đưa vào tác phẩm của mình.

- Kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh đây là một kỹ năng quan trọng đối với người làm báo trong lĩnh vực phát thanh, truyền hình; nếu tư duy âm thanh, hình ảnh tốt thì tác phẩm đến với công chúng sẽ được đón nhận tốt nhất, khả năng tư duy cao sẽ đưa tác phẩm trở nên hay hơn.

- Kỹ năng giao tiếp là quan trọng đối với nhà báo bởi vì họ thường xuyên phải tiếp xúc với nhiều người, thuộc nhiều tầng lớp, với nhiều trình độ nhận thức, nhiều dạng lợi ích và nhu cầu thông tin; do vậy nhà báo phải có kỹ năng giao tiếp tốt để nhận được sự hợp tác, đồng thuận; trên cơ sở đó, hoàn thành nhiệm vụ của mình. Trước hết, nhà báo cần giao tiếp tốt với công chúng-những người sẽ đón nhận và chịu sự tác động từ tác phẩm của anh ta.

- Kỹ năng viết bài, biên tập, biên dịch: Các kỹ năng này là rất cần thiết đối với mỗi nhà báo làm trong các đài PT-TH; khi viết bài cho chương trình phát thanh, truyền hình cần có phương pháp diễn đạt để người nghe có thể đoán được là nói về cái gì; sự kiện đang diễn ra là gì thông qua âm thanh sống động xung quanh. Còn đối với truyền hình thì bằng hình ảnh và âm thanh sống động của sự kiện để diễn tả cho người xem hiểu được thực tế sinh động và cách viết, biên tập cũng cần xúc tích hơn, ngắn gọn hơn. Đối với biên dịch là đưa những hình ảnh của các chương trình

nước ngoài vào cách chương trình bằng tiếng Việt, kỹ năng biên dịch cũng yêu cầu dễ hiểu, chọn những hình ảnh phù hợp để công chúng có thể cảm nhận được, tránh rườm rà, khó hiểu và đặc biệt là gây ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục của Việt Nam.

- Kỹ năng quay phim: Đối với nhà báo là hết sức quan trọng, kỹ năng quay phim giúp phóng viên, biên tập viên chủ động trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí của mình; giúp họ có thể thao tác các sự kiện và ý tưởng tư duy hình ảnh của mình một cách tốt nhất mà không cần nhà báo quay phim chuyên nghiệp.

- Kỹ năng xây dựng kịch bản và kỹ năng tổ chức sản xuất chương là một khâu quan trọng đối với chương trình truyền hình, phát thanh. Kịch bản giúp nhà báo nắm được toàn bộ nội dung chương trình sẽ làm gì và bắt đầu từ đâu? Kết thúc như thế nào; còn kỹ thuật tổ chức sản xuất càng tốt bao nhiêu thì việc sản xuất chương trình càng thuận lợi.

d) Phẩm chất

Trong xu thế hội nhập thông tin toàn cầu, mỗi nhà báo luôn cần phải rèn luyện, phát huy tối đa những phẩm chất để hoàn thiện hơn và đáp ứng yêu cầu tiếp nhận thông tin của công chúng. Luôn phải học tập, trau dồi những kinh nghiệm của những nhà báo đi trước và phải chịu trách nhiệm xã hội. Để xây dựng một đội ngũ nhà báo chuyên nghiệp đáp ứng được yêu cầu của toàn cầu hóa thông tin cần phải có những phẩm chất sau:

- Bản lĩnh chính trị vững vàng đối với nhà báo của nước ta là một việc hết sức quan trọng bởi vì các cơ quan báo chí đều nằm dưới sự quản lý của Đảng và Nhà nước ta. Chức năng, nhiệm vụ của báo chí nước ta là “tiếng nói của Đảng, Nhà nước, của tổ chức chính trị – xã hội và là diễn đàn của nhân dân”. Nhà báo Việt Nam đồng thời là nhà chính trị, người chiến sĩ hoạt động trên lĩnh vực tư tưởng-văn hoá của Đảng.

- Tính sáng tạo, nhạy cảm là một phẩm chất quan trọng đối với nhà báo, tính sáng tạo tốt sẽ giúp nhà báo nghiên cứu, khám phá, đánh giá và kiểm tra những sự kiện và các vấn đề phức tạp đang diễn ra trong đời sống xã hội của nhân dân, từ đó sẽ khơi nguồn, phản ánh để tạo nên những tác phẩm có giá trị, mang đến cho công chúng những thông tin tốt nhất.

- Tính khách quan trung thực: Trong thời kỳ phát triển công nghệ và truyền thông như hiện nay, tính trung thực của mỗi nhà báo càng được quan tâm và đặt lên hàng đầu. Ở bất kỳ một trường hợp nào, nhà báo không bị đồng tiền bẻ cong ngòi

bút của mình và phải luôn trung thực với thể chế chính trị mình phục vụ, với tôn chỉ mục đích của cơ quan báo chí, với đồng nghiệp, với công chúng, với lịch sử.

- Tình yêu nghề nghiệp: Nhà báo khi tham gia nghề báo phải chịu những vất vả, nhọc nhằn cho đến hy sinh cả tính mạng khi tham gia tác nghiệp. Mỗi tác phẩm ra đời, đòi hỏi nhà báo phải bỏ ra nhiều công sức cho đến xương máu của mình để có được tác phẩm hay, để đời cho công chúng.

- Trách nhiệm xã hội: Mỗi nhà báo luôn phải có trách nhiệm xã hội trong việc đưa những thông tin ảnh hưởng đến công chúng và môi trường xã hội hiện tại. Lợi ích của công chúng luôn được đưa lên hàng đầu, tránh đưa những thông tin đại chúng làm ảnh hưởng xấu đến công chúng, xúc phạm đạo đức và làm mất đi lợi ích của công chúng.

- Năng khiếu báo chí: Nghề báo là một nghề có khả năng quy tụ được nhiều nguồn lực lao động từ các ngành nghề khác nhau, miễn là họ có năng khiếu, lòng say nghề và điều kiện cho phép là có thể tham gia hoạt động được. Do đó, năng khiếu báo chí sẽ giúp nhà báo có thể nắm bắt và thu tóm nhanh tình hình cũng như phán đoán nhanh và chính xác về bản chất của sự kiện và vấn đề đang xảy ra; đó là sức bật của trí tuệ, độ linh hoạt của tư duy, khả năng ứng biến trong những hoàn cảnh phức tạp và tức thời có thể đưa ra những giải đáp để cung cấp đến công chúng nhanh hơn.

- Tính mạo hiểm, đây là một phẩm chất cần đối với một nhà báo lớn, nếu có tác phẩm hay phải đương đầu với tất cả những vấn đề nguy hiểm xảy ra xung quanh mình trong đó có cả tính mạng. Để một tác phẩm hay, phát hiện một vấn đề khó, chưa rõ ràng, một vấn đề cần phải phanh phui ra công luận, thì nhà báo phải mạo hiểm và chịu được áp lực từ nhiều phía khác nhau.

- Tính chịu đựng, gian khổ là một đức tính quan trọng đối với nhà báo, khi một vấn đề còn chưa sáng tỏ thì cần phải mất rất nhiều thời gian điều tra, khám phá, phải chịu gian khổ trong quá trình thực hiện tác phẩm.

- Tính kiên nhẫn là một phẩm chất giúp nhà báo không bỏ cuộc một vấn đề nào đó trong tác phẩm của mình, không chịu đầu hàng khó khăn, thách thức. Một tác phẩm ra đời phải cần thời gian để cho công chúng đánh giá, phán xét có thể có kết quả ngay nhưng có những việc xảy ra sau một thời gian dài.

- Năng động, sáng tạo trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí là một vấn đề quan trọng, một nhà báo có tư duy tốt, năng động sáng tạo trong quá trình xử lý các

vấn đề thì luôn có một tác phẩm hay; tính năng động còn giúp nhà báo có nhiều tác phẩm hơn, có chất lượng đến với công chúng, tìm ra nhiều vấn đề mới hơn.

1.2.1.3. Cơ cấu nhân lực nhà báo

Khi đánh giá về nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH không thể không đánh giá cơ cấu nhân lực nhà báo. Cơ cấu nhân lực nhà báo phản ánh mối quan hệ giữa các bộ phận trong toàn bộ nhân lực của Đài PT-TH. Cơ cấu nhân lực nhà báo cũng phản ánh chất lượng và số lượng của nhà báo trong Đài PT-TH ở một giai đoạn. Với đặc điểm hoạt động của PT-TH, cơ cấu nhân lực nhà báo được thể hiện qua 3 loại sau:

1. Cơ cấu nhân lực nhà báo theo chức danh được xác định theo tỷ lệ của từng chức danh: Phóng viên, Biên tập viên/Quay phim/Đạo diễn; tỷ lệ này có thể thay đổi theo quy mô tổ chức, trình độ chuyên môn, mức độ hiện đại hóa và trình độ tổ chức sử dụng nhà báo ở mỗi chức danh. Theo tỉ lệ cơ cấu của VTV áp dụng đối với các chức danh theo tỉ lệ 8/1,4/0,6; tức là cứ 100 người có 80 người là phóng viên, biên tập viên, 14 người là quay phim và 6 người làm đạo diễn. Đây là cơ cấu được xem là khá hợp lý đối với các Đài PT-TH trong xu thế phát triển hiện nay.

2. Cơ cấu nhân lực nhà báo theo loại hình báo chí được xác định tỷ lệ nhà báo tham gia vào các loại hình: Truyền hình/Phát thanh/Báo điện tử; tỷ lệ này thay đổi phụ thuộc vào quy mô tổ chức của các loại hình như thời lượng sản xuất chương trình PT-TH, số lượng bài viết trên báo mạng điện tử và năng lực của mỗi nhà báo. Việc thay đổi cơ cấu nhà báo phụ thuộc vào chiến lược phát triển của Đài PT-TH ở mỗi loại hình báo chí.

3. Cơ cấu nhân lực nhà báo theo trình độ đào tạo là một cơ cấu cơ bản nhất khi xem xét đánh giá trong Đài PT-TH; Cơ cấu này thường ước lượng theo tỷ lệ giáo dục quốc dân: Tiến sĩ, Thạc sĩ, Đại học; Tỷ lệ này thay đổi phụ thuộc vào quy mô tổ chức và yêu cầu của mỗi Đài PT-TH trong từng giai đoạn phát triển.

Trong xu thế phát triển hội nhập truyền thông quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, đã làm thay đổi các phương thức sản xuất chương trình PT-TH, quy trình khai thác thông tin để viết, biên tập bài, .v.v., do đó cơ cấu nhân lực sẽ thay đổi. Đối với xu thế phát triển của Đài PT-TH thì có sự dịch chuyển về cơ cấu theo hướng tiến bộ, điều đó đồng nghĩa với việc ứng dụng công nghệ vào trong quá trình điều hành, tổ chức sản xuất chương trình, có thể sử dụng lao động giảm đi, kết quả và năng suất lao động tăng lên.

Ngoài các cơ cấu cơ bản trên, thì cơ cấu nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH có thể chia ra theo hai nhóm nhà báo: Nhóm nhà báo quản lý và nhóm nhà báo làm

trực tiếp. Nhóm nhà báo quản lý, nhóm nhà báo làm việc trực tiếp là những nhà báo trực tiếp sáng tạo tác phẩm báo chí, tổ chức sản xuất chương trình, quay phim, viết bài,...

1.2.2. Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo

1.2.2.1. Kế hoạch hóa nhân lực nhà báo

Theo Mutada và Hideman (Mỹ) “*Kế hoạch hóa nguồn nhân lực là quá trình kế hoạch hóa phát triển con người nhằm đáp ứng nhu cầu của sản xuất và xã hội, để có thể phát triển một cách toàn diện*”.

Theo giáo trình Quản trị nhân lực của PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Ths. Nguyễn Văn Điềm, “*Kế hoạch nguồn nhân lực là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao động để đáp ứng các nhu cầu đó*” [31].

Xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo nhằm xác định rõ phương hướng, quy hoạch, chiến lược phát triển nhân lực nhà báo để đạt được mục tiêu phát triển của Đài PT-TH. Dự báo được số lượng nhân lực nhà báo, chất lượng, cơ cấu phù hợp trong từng giai đoạn của kế hoạch tổng thể của Đài PT-TH. Việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực cần xác định rõ yêu cầu chất lượng nhân lực nhà báo của mỗi vị trí việc làm. Trong quá trình xây dựng kế hoạch phải nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách để đáp ứng được yêu cầu trong các nội dung của kế hoạch. Ngoài ra, cần xác định những tác động của thay đổi khoa học công nghệ, môi trường cạnh tranh về nhân lực nhà báo và tác động của sự thay đổi cơ chế, chính sách nhà nước để phù hợp với toàn cầu hóa thông tin.

Kế hoạch hóa phát triển nhân lực nhà báo gồm các nội dung sau:

- Kế hoạch về mặt số lượng nhân lực nhà báo và cơ cấu dựa trên yêu cầu và chiến lược phát triển của Đài PT-TH; dự báo được số lượng tăng trưởng, chất lượng của nhân lực nhà báo. Cơ cấu nhân lực nhà báo hợp lý là cơ cấu hợp lý với mô hình quản lý của tổ chức và phản ánh được trình độ quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; kế hoạch hóa nhân lực nhà báo gồm kế hoạch ngắn hạn (dưới 1 năm), trung hạn (1-3 năm) và dài hạn (trên 3 năm).

- Kế hoạch về mặt chất lượng nhân lực nhà báo được xây dựng từ định hướng và mục tiêu phát triển của các hoạt động của Đài PT-TH, chiến lược phát triển của Đài PT-TH trong tương lai. Xác định được yêu cầu chất lượng nhân lực nhà báo qua các chỉ tiêu: kiến thức, kỹ năng và phẩm chất ở từng vị trí công việc. Phân tích vị trí

công việc là phân tích nhiệm vụ, chức năng của từng công việc, đồng thời làm rõ những nội dung, mối quan hệ công việc trong tổ chức.

Trong công tác lập kế hoạch phát triển nhân lực cần bám sát phương hướng, kế hoạch phát triển tổng thể của Đài trong mỗi giai đoạn. Nội dung xây dựng kế hoạch, chiến lược phát triển nhân lực nhà báo dựa trên số lượng, cơ cấu và chất lượng trong từng thời kỳ phát triển. Căn cứ vào thời lượng sản xuất chương trình, yêu cầu nội dung của từng chương trình, mục tiêu đối tượng công chúng cần hướng tới.

1.2.2.2. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo

a) Triển khai đào tạo mới

Phần nhiều nhân lực nhà báo tốt nghiệp ở các chuyên ngành khác không phải là chuyên ngành báo chí. Bởi vậy, nhu cầu đào tạo mới nhân lực nhà báo chuyên sâu về lĩnh vực báo chí (chuyên ngành: PT-TH, báo chí học, báo mạng điện tử) ở trình độ Đại học hoặc cao hơn (Học viện, Trường Đại học), ngoài ra với đặc thù là thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền chính trị nên nhân lực nhà báo cần được nâng cao trình độ chính trị (bậc Trung cấp, Cao cấp).

b) Bồi dưỡng nghiệp vụ

Trong xu hướng toàn cầu về thông tin, khoảng cách về địa lý không còn ảnh hưởng đến thông tin, do đó đối với nhà báo thì bồi dưỡng nghiệp vụ là luôn đặt lên hàng đầu đặc biệt là những nhà báo làm trong Đài PT-TH. Bởi vì, công nghệ sản xuất chương trình PT-TH luôn thay đổi, phong cách sáng tạo tác phẩm báo chí cũng khác, cách đưa thông tin khác nhau nên nhà báo luôn phải cập nhật những kiến thức, kỹ năng mới.

Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ là công tác rất quan trọng để có thể nâng cao năng lực thể hiện của nhà báo trong tác phẩm. Thực tế, công tác này được tổ chức bồi dưỡng ở tất cả các đối tượng trong Đài PT-TH thông qua các lớp ngắn hạn và bồi dưỡng nghiệp vụ cho các thể loại báo chí như phóng sự, chuyên đề, quay phim...; đào tạo bồi dưỡng theo nhóm làm việc (e-kíp). Ngoài ra, còn tổ chức các hoạt động phát triển khác như hội thảo, hội nghị chuyên đề trong và ngoài nước hoặc kèm cặp tại nơi làm việc.

Trong thực tế, thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng có hiệu quả, yêu cầu phải xác định vị trí của công việc và bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên. Việc thực hiện nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo bằng việc tổ chức các khóa ngắn hạn, bồi

đường nâng cao là do Đài PT-TH ký hợp đồng với cơ sở tài trợ, hoặc do nhà nước tài trợ.

1.2.2.3. Phát triển cá nhân nhà báo

Phát triển cá nhân nhà báo là một thuật ngữ dùng để mô tả kinh nghiệm học tập, thực hiện thành công các mối quan hệ giúp nhân lực nhà báo tiến bộ. Một tác phẩm báo chí ra đời có giá trị cao, có tính định hướng cao trong xã hội thì vai trò cá nhân của nhà báo rất quan trọng và quyết định.

Ở bất kỳ một tổ chức nào muốn phát triển, thì cần phải giữ chân những người có năng lực tốt, tận tụy với công việc thay thế những vị trí việc làm đang trống do về hưu, rời bỏ, công việc mới, v.v. đều phải thực hiện việc phát triển cá nhân. Điều này sẽ rất quan trọng cho tương lai, một ngày nào đó họ đủ điều kiện cần thiết để trở thành người quản lý, dẫn dắt bộ phận trong tổ chức thậm chí cả tổ chức. Khi nghiên cứu định hướng của từng cá nhân, giúp phát hiện khả năng của từng cá nhân, để có quyết định đúng đắn trong việc lựa chọn lĩnh vực làm việc. Việc định hướng cá nhân, giúp lãnh đạo của Đài PT-TH tạo ra giá trị cho mỗi nhà báo và bồi dưỡng được những nhà báo phù hợp với năng khiếu của bản thân họ, khai thác hết tiềm năng trong con người.

Giá trị tạo ra cho mỗi nhà báo:

- + Phát hiện ra các khả năng cá nhân;
- + Xác định đúng khả năng để có kế hoạch học tập phù hợp;
- + Xây dựng cho bản thân một lộ trình phát triển sự nghiệp;
- + Thỏa mãn mục tiêu cá nhân, khả năng đóng góp cao nhất cho tổ chức.

Lựa chọn được nhà báo có năng khiếu phù hợp với lĩnh vực:

- + Khuyến khích nhà báo trung thành, tận tụy và tinh thần trách nhiệm cao với tổ chức;
- + Động viên và tạo động lực kịp thời các nhà báo để thực hiện công việc tốt hơn; thấu hiểu và đáp ứng được nguyện vọng của nhà báo sao cho vừa thúc đẩy hiệu quả làm của cá nhân và lợi ích cho tổ chức;
- + Lấp đầy khoảng trống kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo bằng việc giao nhiệm vụ và tổ chức nâng cao đào tạo bồi dưỡng;
- + Khai thác và giúp nhà báo phát triển hết tiềm năng trong con người.

1.2.2.4. Tuyển dụng nhân lực nhà báo

Tuyển dụng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH là một việc làm quan trọng nhằm thu hút được những người có thể lực, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề

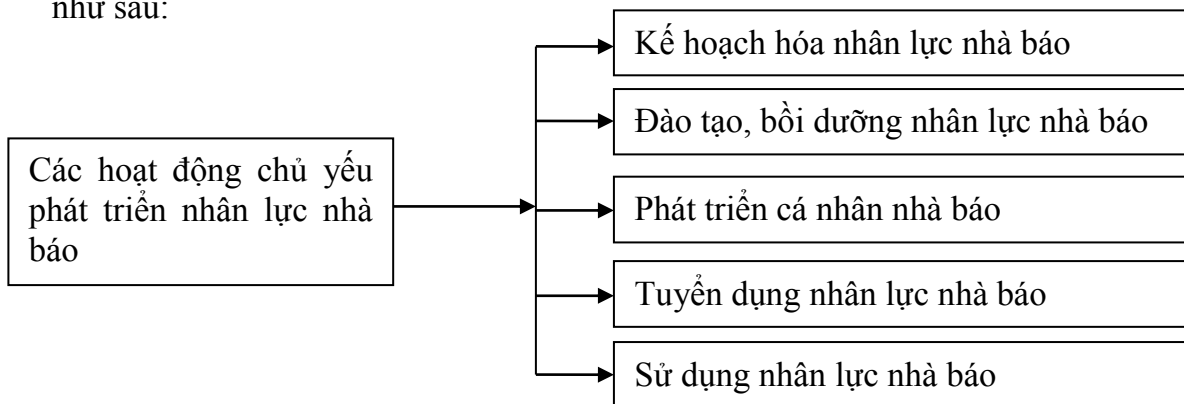
nghiệp phù hợp với vị trí yêu cầu đặt ra. Việc tuyển dụng yêu cầu phải đúng người, đúng việc đáp ứng được yêu cầu làm báo trong giai đoạn hiện nay. Tuyển dụng là một khâu rất quan trọng, quyết định đến chất lượng đội ngũ nhà báo và ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch phát triển của tổ chức. Nếu tuyển dụng được thực hiện tốt, bài bản, công tâm sẽ tuyển được những nhà báo có chất lượng để thực hiện công việc đề ra theo yêu cầu phát triển của Đài PT-TH và bổ sung kịp thời sự thiếu hụt hoặc chưa phù hợp ở từng vị trí, chức danh công việc.

1.2.2.5. Sử dụng nhân lực nhà báo

Công tác sử dụng nhân lực nhà báo phải xuất phát từ yêu cầu của từng vị trí công việc, lĩnh vực tham gia.

- Cần xác định được sở trường, trình độ và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của từng nhà báo để có thể sắp xếp hợp lý và khoa học.
- Sử dụng dụng nhân lực nhà báo cần phải đảm bảo được sự cân đối giữa các vị trí, chức danh nghề nghiệp trong tổ chức.
- Sử dụng nhân lực nhà báo đòi hỏi phải công tâm, khách quan và đảm bảo phát huy được sở trường của từng vị trí công việc nhà báo đảm nhận trong tổ chức.
- Đề bạt, cất nhắc phải đúng quy định, đúng người, đúng vị trí công việc, tránh nơi dư thừa nơi thiếu cán bộ.
- Có chế độ đãi ngộ hợp lý đối với những nhà báo giỏi, tác phẩm hay.
- Luân chuyển cán bộ hợp lý, đáp ứng được từng vị trí không để xảy ra tình trạng đình trệ công việc.
- Quy hoạch từng chức danh quản lý đối với cán bộ lãnh đạo của từng đơn vị.

Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhà báo của Đài PT-TH được tổng hợp như sau:



Sơ đồ 1.1: Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhà báo của Đài PT-TH

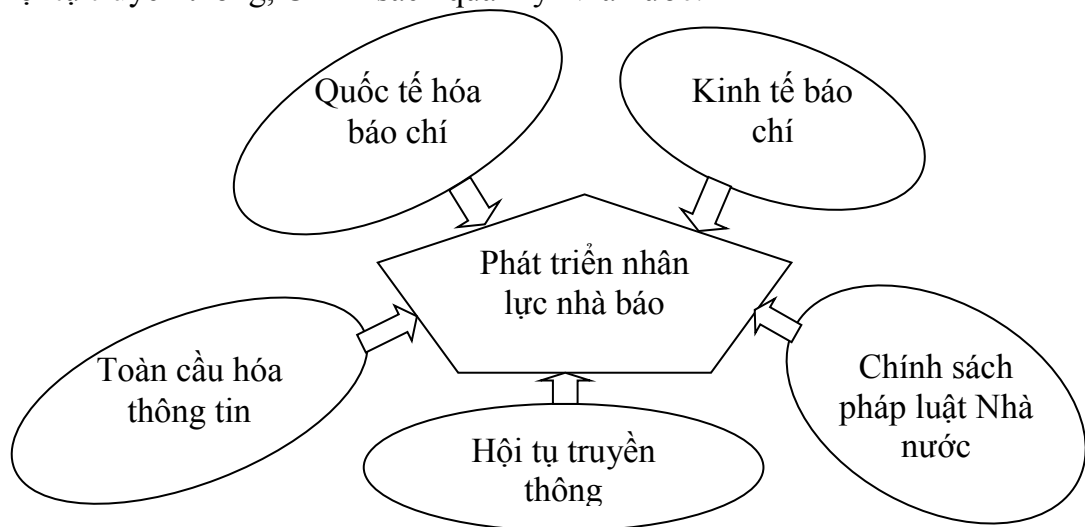
Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài Phát thanh – Truyền hình

Phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH chịu ảnh hưởng của các nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài và bên trong.

1.3.1. Nhân tố bên ngoài

Các nhân tố bên ngoài có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến phát triển nhân lực nhà báo gồm: Toàn cầu hóa thông tin, Quốc tế hóa báo chí, Kinh tế báo chí, Hội tụ truyền thông, Chính sách quản lý Nhà nước.



Sơ đồ 1.2: Các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến PTNL nhà báo

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

1.3.1.1. Toàn cầu hóa thông tin

Ở góc độ kinh tế - xã hội, toàn cầu hóa thường được hiểu là sự gia tăng hội nhập của nền kinh tế thế giới. Toàn cầu hóa làm tăng khả năng liên kết các quốc gia, các tổ chức và cá nhân trên thế giới; ranh giới giữa các quốc gia, giữa các nền văn hóa trở nên mờ nhạt; thay đổi vị trí vai trò của từng con người, tổ chức và toàn hệ thống; thế giới ngày càng đang dạng, phong phú và phẳng hơn.

Toàn cầu hóa trong lĩnh vực báo chí, sự ra đời của của phát thanh, truyền hình ở nửa đầu thế kỷ, đặc biệt là sự xuất hiện của máy tính điện tử cá nhân và tiếp theo là công nghệ internet đã tạo nên bước nhảy vọt về việc ứng dụng trong lĩnh vực này. Ngày nay, thông tin trên khắp thế giới được truyền tải liên tục, nhiều chiều và công chúng dễ dàng tiếp nhận. Toàn cầu hóa thông tin đặt ra những thách thức đối với cơ quan báo chí và phát triển nhân lực báo chí. Đó là: Phải chủ động khai thác nguồn tin trên toàn thế giới; phải chuẩn bị các điều kiện để cạnh tranh với các kênh truyền hình, phát thanh, báo mạng điện tử của các tập đoàn truyền thông lớn trên thế giới

ngay tại Việt Nam; Chịu áp lực giữa báo chí chính thống với phi chính thống như mạng xã hội facebook. Với những thách thức đó, yêu cầu các Đài PT-TH phải:

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực báo chí bằng việc đào tạo, bồi dưỡng lực lượng nhà báo tiếp cận với phương thức sản xuất mới, tính chuyên nghiệp trong mỗi nhà báo; kiến thức về ngoại ngữ, tin học.

- Nâng cao trách nhiệm đạo đức của nhà báo tránh bị tác động của báo chí nước ngoài; cần có bản lĩnh, lập trường tư tưởng, giữ vững định hướng phát triển của đất nước; bảo vệ an ninh quốc phòng, giữ gìn bản sắc dân tộc.

- Đầu tư cơ sở vật chất để sản xuất chương trình PT-TH; ứng dụng công nghệ thông tin vào đây chuyên sản xuất.

1.3.1.2. Quốc tế hóa báo chí

Quốc tế hóa báo chí là hình thức một kênh chương trình PT-TH, một chương trình phát sóng trên nhiều quốc gia hoặc tổ chức sản xuất ở một gia nhưng phát sóng ở quốc gia khác. Với sự phát triển của KHCN trong lĩnh vực PT-TH, thì việc phát sóng các kênh chương trình PT-TH dễ dàng trên phạm vi toàn cầu thông qua vệ tinh, sóng FM, Internet, kỹ thuật số.

Để phát sóng chương trình ra bên ngoài lãnh thổ, các Đài PT-TH cần phát triển nhân lực nhà báo đáp ứng được yêu cầu đó như:

- + Xây dựng một đội ngũ nhà báo quốc tế có trình độ công nghệ thông tin, thành thạo ngoại ngữ; tính cách làm việc độc lập; chuyên nghiệp; khả năng tác nghiệp nhanh; có bản lĩnh chính trị, không ngại khó, ngại khổ; sức khỏe tốt bởi vì phải di chuyển ở nhiều nước khác nhau.

- + Phân tích, đánh giá nền văn hóa của từng nước để sản xuất chương trình cho phù hợp với trình độ nhận biết của công chúng thì mới thu hút được khán giả.

1.3.1.3. Kinh tế báo chí

Theo đề án quy hoạch báo chí phát triển báo chí đến năm 2025, các Đài PT-TH địa phương sẽ hoàn toàn tự chủ về mặt tài chính; nhà nước sẽ đặt hàng đối với kênh, chuyên mục, chương trình phục vụ tuyên truyền, chính trị (hiện nay các Đài PT-TH của các thành phố lớn đã tự chủ về tài chính). Điều này đồng nghĩa với việc các Đài PT-TH phải tự kinh doanh để tồn tại, phát triển bằng chính sản phẩm PT-TH. Để làm điều đó, đòi hỏi các Đài PT-TH phải xác định kinh tế báo chí là điều hết sức quan trọng và cần lấy tuyên truyền chính trị làm nền tảng, sản xuất các chương trình PT-TH thu hút công chúng để phát triển; khi chương trình PT-TH

được nhiều công chúng quan tâm thì thu hút quảng cáo sẽ tăng và kéo theo nguồn thu.

Kinh tế báo chí đòi hỏi cơ quan báo chí phải xây dựng mô hình tổ chức sản xuất chương PT-TH chuyên nghiệp, tiết kiệm; để có tác phẩm tốt cần đội ngũ nhân lực nhà báo phải có trình độ, chuyên nghiệp và say mê nghề nghiệp. Trình độ quản lý của lãnh đạo cơ quan báo chí cần phải chuyên nghiệp hóa, tư duy đổi mới trong cách quản lý phù hợp với xu thế của nền kinh tế thị trường. Các Đài PT-TH cần xây dựng thương hiệu của một trong lòng công chúng.

1.3.1.4. Hội tụ truyền thông

Những năm gần đây, khái niệm hội tụ truyền thông đã được nhắc đến nhiều. Hội tụ truyền thông là một xu thế tất yếu của sự phát triển về công nghệ đặc biệt là công nghệ internet. Sự kết hợp giữa các phương tiện truyền tải thông tin dựa trên nền công nghệ ngày càng phát triển, thông tin có thể được tương tác, đa chiều. Sự phân chia loại hình báo chí trong kỷ nguyên internet ngày càng mờ nhạt, các loại hình báo chí được xuất bản trên cùng một nền tảng công nghệ. Biểu hiện rõ nhất là sự xuất hiện các tòa soạn hội tụ trên phạm vi toàn cầu. Tòa soạn hội tụ được hiểu là các nhà báo của các loại hình báo làm việc cùng nhau để sản xuất ra một tác phẩm báo chí cho phương thức truyền thông khác nhau cho công chúng, mang tính chất tương tác và liên tục; tòa soạn hội tụ trong Đài PT-TH là cùng một nội dung chính của tác phẩm nhưng được sản xuất đồng thời để truyền tải trên các nền tảng phát thanh, truyền hình, báo mạng điện tử.

Xu thế hội tụ truyền thông đã và đang phát triển rất nhanh và ảnh hưởng đến công tác phát triển nhân lực nhà báo, để hạn chế được những ảnh hưởng, Đài PT-TH cần:

Thứ nhất, đào tạo đội ngũ nhà báo theo mô hình đa phương tiện, tức là nhà báo sử dụng kiến thức, kỹ năng ở nhiều loại hình báo chí, có thể tác nghiệp và sử dụng thành thạo các công nghệ,...

Thứ hai, xây dựng một mô hình chuẩn về tòa soạn hội tụ phù hợp với điều kiện thực tế.

Thứ ba, thay đổi tư duy làm báo, cấu trúc văn phòng tòa soạn, đầu tư trang thiết bị máy móc.

Thứ tư, cơ cấu nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH phù hợp với xu thế truyền thông hội tụ.

1.3.1.5. Chính sách pháp luật của Nhà nước

Đối với cơ quan báo chí và nhân lực nhà báo chịu tác động của Luật báo chí trong đó quy định những vấn đề liên quan đến quản lý nhà nước về báo chí, quy định quyền và nghĩa vụ của nhà báo; điều kiện cấp thẻ nhà báo. Ngoài ra, còn có các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến quản lý nhà nước lĩnh vực báo chí nói chung và lĩnh vực phát thanh - truyền hình nói riêng. Hệ thống quản lý nhà nước về báo chí được quy định bởi Luật báo chí. Theo đó, Bộ TTTT chịu trách nhiệm trước Chính phủ về quản lý hoạt động báo chí trên phạm vi cả nước, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quản lý nhà nước về báo chí trong phạm vi địa phương; Hội Nhà báo Việt Nam chịu trách nhiệm ban hành các quy định về đạo đức nghề nghiệp của người làm báo, đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí.

Chính sách pháp luật của Nhà nước có vai trò quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH trong cả nước. Khi chính sách pháp luật phù hợp với từng thời kỳ phát triển đất nước sẽ thúc đẩy sự phát triển của các Đài PT-TH nói chung và thúc đẩy phát triển nhân lực nhà báo ở mức cao hơn.

Ngoài những nhân tố tác động trên, còn có các nhân tố bên ngoài khác tác động đến công tác phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH như: chiến lược và chính sách phát triển nhân lực của lĩnh vực báo chí; quan điểm của Đảng và Nhà nước về nhà báo; chính sách chế độ thù lao trong lĩnh vực PT-TH; đề án quy hoạch phát triển các Đài PT-TH địa phương; cơ sở đào tạo chuyên ngành báo chí; Chính sách của Tỉnh (Thành phố) về phát triển Đài PT-TH.

1.3.2. Nhân tố bên trong của Đài Phát thanh – Truyền hình

1.3.2.1. Chiến lược phát triển

Phát triển nhân lực nói chung và phát triển nhân lực nhà báo là giải pháp để thực hiện chiến lược phát triển của Đài PT-TH có hiệu quả, do đó nó phải xuất phát từ yêu cầu của kế hoạch phát triển chung của Đài trong từng giai đoạn. Từ các sản phẩm báo chí mà Đài PT-TH đưa đến cho công chúng sẽ có yêu cầu về nhân lực nhà báo như thế nào?, ở mức độ nào? đối với từng vị trí công việc. Với những yêu cầu đó, Đài PT-TH sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực nhà báo đáp ứng được chiến lược phát triển đồng thời đảm bảo cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng nhà báo.

Tóm lại, các Đài PT-TH cần phân tích mối quan hệ giữa phát triển nhân lực nhà báo với chiến lược phát triển chung. Chiến lược phát triển của Đài PT-TH là cơ

sở để xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển nhân lực nhà báo về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực qua năng lực thể hiện và đề xuất chính sách, giải pháp thực hiện trong từng giai đoạn. Ngoài ra, chiến lược phát triển chung còn ảnh hưởng tới phát triển nhân nhà báo thông qua các yếu tố như mô hình cơ cấu tổ chức, đặc điểm và quy mô của từng Đài PT-TH.

1.3.2.2. Mô hình và cơ cấu tổ chức

Mô hình và cơ cấu tổ chức hình thành một sơ đồ nhằm thực hiện các hoạt động của Đài PT-TH gồm chỉ đạo, kiểm tra, giám sát và điều tiết các hoạt động trong tổ chức. Do vậy, mô hình và cơ cấu tổ chức, ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo ở hai nội dung sau:

Thứ nhất, mô hình tổ chức và cơ cấu của Đài PT-TH quyết định cơ cấu tổ chức quản lý và thực hiện phát triển nhân lực nhà báo. Đây là một điều kiện tiên quyết trong công tác phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH.

Thứ hai, mô hình tổ chức và cơ cấu tổ chức quyết định cơ cấu nhân lực nhà báo cần phù hợp với cơ cấu trong tổ chức ở từng thời kỳ. Vì vậy, mô hình tổ chức và cơ cấu tổ chức ảnh hưởng trực tiếp tới phát triển nhân lực nhà báo thông qua phương hướng phát triển với cơ cấu theo các lĩnh vực hoạt động của Đài PT-TH trong từng thời kỳ hoạch định.

1.3.2.3. Quan điểm của Đài PT-TH về phát triển nhân lực nhà báo

Đối với một tổ chức, quan điểm của lãnh đạo bao giờ cũng tác động mạnh mẽ đến hoạt động và phát triển của tổ chức đó. Còn đối Đài PT-TH thì hoạt động đào tạo và phát triển sẽ hướng vào đối tượng mà lãnh đạo đánh giá là quan trọng và phù hợp với chiến lược phát triển chúng. Nếu quan điểm của lãnh đạo là dùng đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của nhà báo thì công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng và thực hiện rộng rãi còn nâng cao năng lực bằng phương pháp khác thì đào tạo, bồi dưỡng sẽ ít được chú trọng.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động dùng để phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH, do đó phải tùy thuộc vào chính sách nhân lực, chiến lược dùng người. Đài PT-TH sẽ dùng ít chú trọng đến hoạt động này, nếu họ chủ yếu xã hội hóa các chương trình PT-TH; kênh truyền hình, phát thanh; thuê cộng tác viên còn ngược lại hoạt động đào tạo, bồi dưỡng sẽ được quan tâm và chú trọng đối với Đài PT-TH.

1.3.2.4. Chính sách quản lý nhân lực nhà báo

Chính sách quản lý nhân lực nói chung và chính sách quản lý nhân lực nhà báo nói riêng có vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH. Quản lý những thay đổi về con người và tổ chức nhằm cải thiện hiệu quả các hoạt động sản xuất trong Đài PT-TH, là một chức năng quan trọng của quản lý nhân lực và phát triển nhân lực nhà báo. Các chính sách quản lý nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH là khác nhau, bởi vì nó phụ thuộc vào quy mô, đặc điểm, tính chất, phụ thuộc vào trình độ, năng lực và quan điểm của lãnh đạo cao cấp. Để thực tốt công tác phát triển nhân lực nhà báo, tác giả đưa ra một số chính sách quản lý nhân lực nhà báo sau:

a) Chính sách thu hút nhân lực

Chính sách thu hút nhân lực nhà báo thông qua việc thể hiện quan điểm về mục đích, yêu cầu, đối tượng và cách thức tuyển dụng nhằm đảm bảo cho Đài PT-TH có đủ số lượng, chất lượng và cơ cấu phù hợp để thực hiện chiến lược phát triển của Đài ở từng giai đoạn.

Một Đài PT-TH muốn thu hút được nhân lực nhà báo có chất lượng cao phụ thuộc vào chính sách hấp dẫn, hoạch định nhân lực nhà báo hợp lý và khoa học.

b) Chế độ bố trí, sử dụng nhân lực

Chế độ bố trí, sử dụng nhân lực nhà báo trong là yếu tố quan trọng tác động đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH. Khi phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất, mức độ tham gia, đóng góp, khích lệ, đãi ngộ họ kịp thời sẽ lại lợi ích cho tổ chức và là sự động viên to lớn cho người lao động.

c) Tuyển dụng nhân lực nhà báo

Tuyển dụng nhân lực nhà báo là quá trình tuyển dụng chọn những người phù hợp với vị trí công việc cụ thể của tổ chức. Việc tuyển dụng nhân lực nhà báo đúng người, đúng việc sẽ đóng góp quan trọng và quyết định đến chất lượng sản phẩm báo chí, nếu công tác tuyển dụng tốt thì sẽ chọn được những người có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất tốt. Ngược lại nếu việc tuyển dụng không được quan tâm thì sẽ không lựa chọn được những người có đủ năng lực thực hiện các vị trí công việc. Ngoài công tác tuyển dụng nhân lực nhà báo, công tác đề nghị với cơ quan quản lý nhà nước cấp mới, cấp lại thẻ nhà báo là hết sức quan trọng, cần xây dựng các tiêu chí đánh giá trước khi đề nghị cấp thẻ nhà báo. Đây là khâu quan trọng nhằm đánh giá đầy đủ, toàn diện năng lực và ý thức làm việc của nhà báo trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí.

d) Chế độ đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng

Đào tạo và bồi dưỡng để nâng cao năng lực cho nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH là nhu cầu thường xuyên. Chế độ đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng là vấn đề cốt lõi có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH.

e) Chế độ đãi ngộ

Những chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với người lao động là một trong những nhân tố cốt lõi để duy trì và phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH. Cụ thể, là thiết lập và ban hành các chính sách hợp lý về lương, nhuận bút, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường công bằng, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi khác. Để giữ được nhà báo giỏi, yêu cầu Đài PT-TH phải có những chính sách riêng để giữ chân họ, và mức thu nhập cao hơn so với các tổ chức cùng ngành trên cùng địa bàn. Hình thức khen thưởng, cần cải tiến để có thể tạo mức “đòn bẩy” đối với những nhân lực nhà báo giỏi nghề, có kinh nghiệm.

1.3.2.5. Trình độ khoa học công nghệ

Trước sự thay đổi nhanh chóng của KHCN, trong đó có lĩnh vực PT-TH đã làm thay đổi phương thức tổ chức sản xuất chương trình. Do đó, việc thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực nhà báo để cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng mới để có thể sử dụng được thiết bị, công nghệ mới. Đối với lĩnh vực PT-TH, việc thay đổi phương thức sản xuất chương trình, thiết bị và công nghệ luôn xảy ra, đòi hỏi nhân lực nhà báo phải thường xuyên cập nhật kiến thức, rèn luyện kỹ năng thì mới có thể đáp ứng được.

1.3.2.6. Hiện trạng nhân lực nhà báo

Hiện trạng nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH ở mỗi thời điểm được biểu hiện qua quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực. Hiện trạng nhân lực nhà báo phụ thuộc vào kết quả phát triển nhân lực nhà báo ở giai đoạn trước đó, nhưng lại ảnh hưởng đến mục tiêu chung của tổ chức ở giai đoạn hiện tại.

Cùng với việc phát triển nhân lực nhà báo với cơ cấu hợp lý, thì phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH phải đạt được về chất lượng nhân lực nghĩa là phải nâng cao được năng lực của mỗi nhà báo ở mỗi vị trí công việc thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Do vậy, thực trạng chất lượng nhân lực nhà báo ảnh hưởng đến nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo, một khi chất lượng nhân lực càng thấp thì nhu cầu phát triển nhân lực càng lớn và ngược lại.

Đối với Đài PT-TH, một số yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng nhà báo như sau:

- Trình độ học vấn, ngoại ngữ, tin học

Đối với nhà báo trong xu thế hội nhập và phát triển, thì trình độ học vấn của là rất quan trọng, bởi vì nền tảng kiến thức sẽ giúp họ tiếp cận những kiến thức khác một cách nhanh chóng, đặc biệt là những kiến thức chuyên ngành như PT-TH, kiến kỹ thuật sản xuất chương trình. Khi trình độ học vấn của nhân lực nhà báo trong lĩnh vực PT-TH càng cao thì việc sáng tạo tác phẩm PT-TH sẽ thuận lợi hơn, họ có tư duy tốt hơn. Về trình độ ngoại ngữ là rất quan trọng đối nhân lực báo chí PT-TH, bởi vì ngoại ngữ là cầu nối, tiếp thu thông tin trên toàn thế giới để có thể sáng tạo những tác phẩm báo chí nhanh hơn, tìm kiếm các chủ đề mới, kỹ năng tiếp cận báo chí hiện đại của thế giới nhanh hơn đặc biệt là công tác hợp tác, giao lưu và trao đổi kinh nghiệm với các đài PT-TH quốc tế. Việc nhà báo bị hạn chế ngoại ngữ sẽ rất khó khăn cho việc tìm kiếm thông tin đặc biệt là những nhà báo viết về các lĩnh vực khoa học kỹ thuật, thời sự quốc tế. Nhà báo trong lĩnh vực PT-TH giỏi về công nghệ thông tin sẽ giúp họ có thể tham gia sản xuất các chương trình PT-TH tốt hơn, họ có thể chủ động trong quá trình tư duy, sáng tạo và sản xuất các chương trình vì hệ thống sản xuất chương trình hiện đại sử dụng nhiều phần mềm tin học. Nếu nhà báo có kỹ năng về công nghệ thông tin còn giúp tiếp cận trong quá trình học tập, tra kiếm kiến thức, học tập từ xa.

- Phẩm chất, năng khiếu bẩm sinh

Trong công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế và với sự bùng nổ thông tin toàn cầu như hiện nay, việc xây dựng một nước Việt Nam giàu mạnh, dân chủ, công bằng và văn minh sẽ phải có sự đóng góp rất lớn của báo chí trong đó có lĩnh vực PT-TH. Khi nói đến các Đài PT-TH, là nói đến đội ngũ những nhà báo đang công tác và phẩm chất cần thiết của họ đối với sự nghiệp phát triển của đơn vị. Mỗi nhà báo làm trong Đài PT-TH cần phải:

+ Có phẩm chất chính trị, có bản lĩnh chính trị vững vàng, không những không hoang mang dao động, không chịu ảnh hưởng của những luận điệu sai trái, xuyên tạc mà còn phải có ý thức để phản đối những luận điểm sai trái đó. Nhà báo cần phải giữ vững được lập trường quan điểm của mình, trung thành với chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng.

+ Phải nguyện chấp hành các quy tắc về đạo đức nhà báo. Luôn phải trung thực, khách quan, công tâm trước những sự vật, hiện tượng mà báo chí, thông tin

phản ánh. Qua các chương trình PT-TH, nhà báo phải cho công chúng hiểu đầy đủ, đúng các vấn đề mình nêu ra.

+ Nhà báo cần phải có một lối sống riêng sao cho nhà báo phải lăn lộn với cuộc sống, hòa mình cùng với công chúng, sẵn sàng chịu đựng, hy sinh gian khổ và đôi khi cũng cần sự kiên trì, vững vàng không nóng vội. Để có nhiều chương trình PT-TH có giá trị, đòi hỏi nhà báo cần phải lăn lộn với cuộc sống, phải thường xuyên phải ánh cả những vấn đề tích cực lẫn tiêu cực của đời sống xã hội.

+ Nhà báo khi có năng khiếu bẩm sinh khi họ được đào tạo chuyên môn, họ tiếp thu nhanh hơn các kiến thức không chỉ về mặt thời gian mà cả về sự hiểu biết chiều sâu. Nhà báo có năng khiếu sẽ giao tiếp, hòa nhập và lắng nghe, chia sẻ trong quá trình thu thập thông tin và được thể hiện thông qua tác phẩm báo chí của mình.

- *Sức khỏe, giới tính và tuổi tác*

+ Sức khỏe của nhà báo để phục vụ cho quá trình sáng tạo tác phẩm là hết sức cần thiết đặc biệt là những nhà báo làm trong lĩnh vực PT-TH. Nhà báo trong Đài PT-TH cần phải có sức khỏe để đảm đương những công việc cấp thiết để có thể kiên trì theo một sự kiện, vấn đề; ngoài ra nhà báo làm việc trong Đài PT-TH cần có sức khỏe để có thể tham gia các kỹ năng cần thiết quay phim, dựng hình,...; sức khỏe sẽ ảnh hưởng rất lớn đến quá trình tác nghiệp và trao đổi kiến thức của nhà báo.

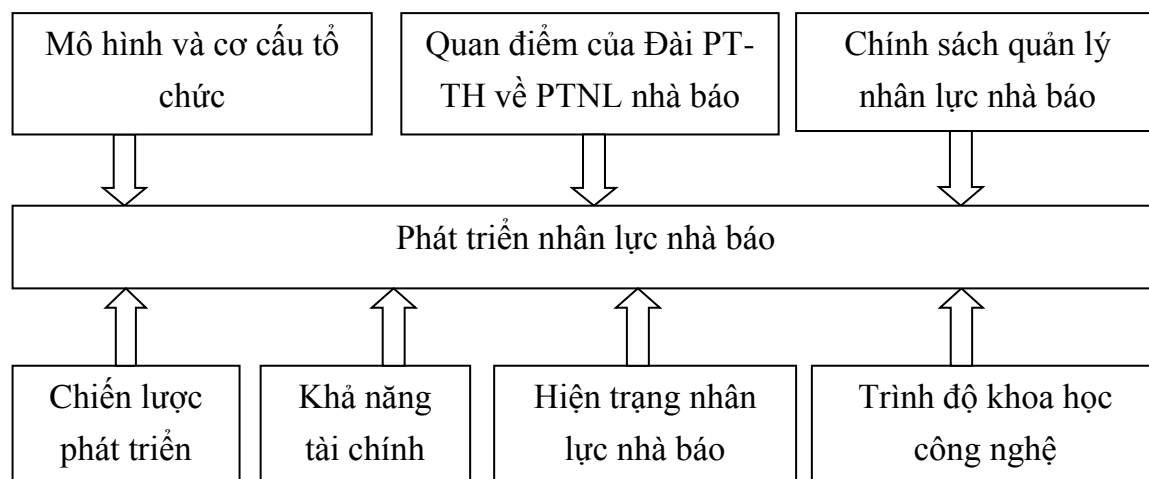
+ Tuổi tác ảnh hưởng đến quá trình tác nghiệp và sáng tạo của nhà báo trong Đài PT-TH. Nhà báo khi càng lớn tuổi thì sức sáng tạo tác phẩm bị hạn chế, sự kiên trì và mạo hiểm cũng giảm dần. Với sự phát triển của công nghệ tin học, thì tuổi tác ảnh hưởng đến quá trình học tập, mở rộng kiến thức, thao tác sử dụng công nghệ để sản xuất chương trình.

+ Giới tính ít bị ảnh hưởng đến hoạt động của nhà báo trong các Đài PT-TH. Đối với nhà báo nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn so với nam giới, họ không thể thực hiện tốt khi viết về các vấn đề nhạy cảm của xã hội, họ vừa phải đảm bảo công việc, vừa dành thời gian chăm sóc gia đình. Ngoài ra, trong thời đại khoa học công nghệ phát triển, phương thức làm báo, tương tác với độc giả cũng thay đổi tạo nên sự khó khăn cho các nhà báo nữ.

1.3.1.7. Khả năng tài chính

Khả năng tài chính ảnh hưởng đến quá trình hoạt động và phát triển nhân lực nhân lực nhà báo. Khi hạn chế về tài chính sẽ dẫn đến chất lượng nội dung, đào tạo bồi dưỡng hạn chế, việc cử đi đào tạo chuyên sâu, hợp tác quốc tế trở nên khó khăn.

Ở các Đài PT-TH có tiềm lực tài chính mạnh, sẽ đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhà báo những kỹ năng, phương pháp làm báo hiện đại, gửi đi đào tạo ở nước ngoài. Các nhân tố bên trong tác động đến hoạt động phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH minh họa như sau:



Sơ đồ 1.3: Các nhân tố bên trong tác động đến hoạt động PTNL nhà báo

Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.4. Kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo trên thế giới

1.4.1. Kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo của một số nước

1.4.1.1. Phát triển nhân lực nhà báo tại Thụy Điển

FoJo là một học viện hàng đầu về đào tạo báo chí phát thanh truyền hình của Thụy điển. Học viện được thành lập từ năm 1972, là một phần của trường đại học Linnaeus do nhà nước quản lý; mục tiêu là hỗ trợ ngành báo chí trong nước và quốc tế. Hàng năm học viện đã đào tạo và bồi dưỡng 2000 nhà báo trong nước và quốc tế.

Lãnh đạo của Học viện Fojo là những người đại diện cho lãnh đạo của cơ quan chủ quản báo chí, hiệp hội báo chí. Các cán bộ và giảng viên là thành viên của hạ viện. Ban giám đốc của Học viện do chính phủ bổ nhiệm và là thành viên ban lãnh đạo của trường Linnaeus.

Biên chế của Fojo khoảng 20 người, gồm tất cả là những người quản lý các dự án báo chí trong và có khoảng 70-80 chuyên gia như là những nhà đào tạo, quản lý trong các hoạt động báo chí trong và ngoài nước.

Hiện tại, Học viện Fojo có mối quan hệ đối tác chặt chẽ với các trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí ở Nga, Belarus, Ukraine, Azerbaijan, Uzbekistan, Myanmar, Zimbabwe, South Sudan, Uganda, Zambia, Việt Nam, Iran, Syria, Ethiopia... và các trường đại học báo chí Srilanka, Trung tâm đào tạo nhân lực báo

chí của Srilanka, Hội nhà báo Belaruxia, Hội nhà báo Nga. Hàng năm trung bình, kinh phí quản lý các dự án báo chí khoảng 2-2,5 triệu Euro.

Tại Việt Nam, Học viện Fojo, rất nhiều kinh nghiệm làm việc với đội ngũ nhà báo Việt Nam. Fojo đã cung cấp chương trình đào tạo báo chí cho các cơ quan báo và các nhà báo Việt Nam giai đoạn 1989 đến 2009.

Nguồn tài trợ của SIDA Thụy Điển, Đài Tiếng nói Việt Nam đã được thụ hưởng chương trình Dự án, được hỗ trợ mua thiết bị cho các Đài PT-TH địa phương, cũng như việc đào tạo nâng cao năng lực cho nhà báo.

1.4.1.2. Phát triển nhân lực nhà báo tại Đức

DW - akademie là trung tâm đào tạo và phát triển các hoạt động báo chí quốc tế thành lập năm 1965, với mục đích đào tạo các nhà báo làm về phát thanh ở Rwanda và đào tạo các nhà báo đến từ các nước đang phát triển. Đến năm 2004, nâng cấp thành học viện phát thanh – truyền hình, nhiệm vụ chính vẫn là đào tạo các nhà báo đến từ các nước đang phát triển, ngoài ra còn tổ chức các hình thức đào tạo khác như đào tạo tại các Đài Phát thanh, Truyền hình).

DW – akademie cam kết hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển của truyền thông quốc tế thông qua việc cung cấp các dịch vụ tư vấn và đào tạo cho các nhà báo ở nước trong khu vực đang phát triển. Đến nay, DW – akademie đã đào tạo hơn 20000 nhà báo của 130 nước trên thế giới, tổ chức hội thảo và các khóa học bằng tiếng Anh, Đức, Pháp, Tây Ban Nha và nhiều thứ tiếng khác. Học viện có đội ngũ nhân sự phụ trách các dự án giàu kinh nghiệm, chuyên nghiệp và những giảng viên có trình độ thực tiễn, kỹ năng thuyết trình. Cung cấp các lớp đào tạo về công nghệ sản xuất chương trình trong PT-TH cho các nhà báo, lãnh đạo quản lý.

Hiện nay, Học viện đã quan hệ với hơn 300 Đài PT-TH trên thế giới trong đó có Đài Tiếng nói Việt Nam. Nguồn tài chính hoạt động của Học viện từ nguồn tài trợ chủ yếu của Bộ Hợp tác và phát triển kinh tế Đức, ngoài ra còn có các cơ quan đại diện của các nước và các tổ chức khác. Học viện cũng đã cung cấp diễn đàn trao đổi chuyên môn báo chí, phát triển nhân lực nhà báo giữa các nhà truyền thông trên thế giới, góp phần tăng sự hiểu biết lẫn nhau giữa các quốc gia.

Để đánh giá năng lực nhà báo hoạt động trong Đài Quốc tế Đức (DW), đã sử dụng công cụ đánh giá dựa trên nhiệm vụ được giao và kỹ năng được đào tạo:

- Tiêu chí đánh giá:
 - Hoàn thành nhiệm vụ;
 - Có thể tiếp tục duy trì công việc;

- Cần được đào tạo
- Mỗi người cần được đánh giá dưới góc độ:
 - Vị trí, chức vụ hiện tại;
 - Tuổi;
 - Năm kinh nghiệm công tác;
 - Giới tính;
 - Các nhiệm vụ chính: Quản lý chúng, chuyên môn nghiệp vụ sâu; kỹ năng hành chính; kỹ năng ứng dụng công nghệ.

Lãnh đạo phụ trách trực tiếp sẽ đối chiếu với các tiêu chí đánh giá. Một nhà báo hoàn thành nhiệm vụ được giao có thể cần hoặc không cần đào tạo thêm; một người có thể duy trì công việc nhưng cần đào tạo thêm; một nhà báo tham gia vào lĩnh vực mới thì cần đào tạo thêm kiến thức, kỹ năng [1].

1.4.1.3. Phát triển nhân lực nhà báo ở Trung Quốc

Mỗi nhà báo của Trung Quốc sau khi trúng tuyển tại kỳ thi tuyển, các ứng viên phải qua đào tạo nghiệp vụ 45 ngày, nếu đạt yêu cầu thì sẽ bố trí vào làm việc ở các kênh PT-TH, nếu chưa đạt phải đào tạo lại. Kể từ năm 2014, khi nhà báo cấp thẻ lại đều phải qua kỳ thi sát hạch nội dung đánh giá nhà báo hiểu về tư tưởng Mác – xít; chủ nghĩa xã hội và những công việc của Đảng và Nhà nước đang thực hiện.

Ở các Đài PT-TH đều chuyên nghiệp hóa từng lĩnh vực theo dõi của phóng viên, biên tập viên, phát thanh viên; công tác bổ nhiệm các chức vụ của các kênh phát thanh, truyền hình trong Đài đều phải thi tuyển; thường xuyên tổ chức đào tạo nghiệp vụ và những kiến thức liên quan đến lĩnh vực mà nhà báo theo dõi [1].

Đào tạo phát triển nhân lực phát thanh truyền hình của các nhà báo luôn được quan tâm, đào tạo tại chỗ và ở nước ngoài. Mỗi năm, nhà báo phải dành ra ít nhất 60 giờ để tham gia các lớp học liên quan. Kinh phí tham gia lớp học ngắn hạn của các nhà báo được tài trợ từ nhà nước. Nếu nhà báo được cử đi học nước ngoài nhưng sau đó bỏ việc thì sẽ phải hoàn trả kinh phí.

1.4.1.4. Phát triển nhân lực nhà báo ở Australia

Tại Australia, hệ thống PT-TH tại tập đoàn truyền thông ABC, thường xuyên hỗ trợ nhu cầu đào tạo cho các nhà báo thông qua kế hoạch đào tạo lại của từng đơn vị và kế hoạch phát triển cá nhân.

Tập đoàn truyền thông ABC thường xuyên thông báo với nhà báo về sự thay đổi công việc và xu hướng nghề nghiệp để nhà báo chủ động chịu trách nhiệm trong việc phát triển nghề nghiệp ngay bản thân họ. Khuyến khích sự luân chuyển giữa

các phòng ban, lĩnh vực tham gia. Việc luân chuyển được thực hiện một cách khách quan đáp ứng được nhu cầu của từng nhà báo và khát vọng nghề nghiệp.

Công tác đào tạo và phát triển tài năng của Tập đoàn được đầu tư nhằm cập nhật các kiến thức mới, phát triển kỹ năng của nhà báo nhà báo. Thường xuyên tổ chức các lớp học cho các nhà báo như: Kiến thức về những phát triển kỹ thuật số; kỹ năng sản xuất chương trình; kỹ năng quay phim, kỹ thuật dựng hình, tiếng; cách viết tin cho phát thanh, truyền hình; các chương trình hội thảo về pháp luật; đào tạo về tài chính, quản lý hồ sơ, quản lý bản quyền, các hệ thống làm tin điện tử (inews). Hàng năm cũng cung cấp các suất học bổng để phát triển cá nhân của nhà báo, phát triển nghề nghiệp trong và ngoài nước. Ngoài ra, tập đoàn còn hỗ trợ tài chính, thời gian cho những nhà báo muốn tham gia vào chương trình đào tạo nâng cao.

Tập đoàn ABC hết sức tạo điều kiện cho việc trao đổi nhân viên hay cử đi biệt phái làm việc ở một cơ quan PT-TH khác hoặc ở một tập đoàn truyền thông nào đó. Mục đích chính của việc này là giúp nhà báo tăng cường kỹ năng nghề nghiệp ở các môi trường khác nhau và phát triển được cơ hội nghề nghiệp; tăng cường hiệu suất và hiệu quả công việc của tập đoàn.

1.4.1.5. Phát triển nhân lực nhà báo ở Pháp

Tại Pháp chỉ những người có thẻ nhà báo thì mới được công nhận là nhà báo chuyên nghiệp. Thẻ này các nhà báo chứng minh hoạt động của họ, dễ dàng ra vào những địa điểm giúp thu thập thông tin (nơi họp báo, cơ quan chính thống, viện bảo tàng, vv). Thẻ cũng giúp người chủ sở hữu hưởng quyền lợi về an sinh xã hội. Thẻ được trao bởi một ủy ban gồm tám nhà báo (do đồng nghiệp của họ bầu) và tám đại diện của người sử dụng lao động (được bầu định kỳ 6 năm). Nó có giá 49 euro (nhà báo trả 50% và 50% cơ quan báo chí trả). Mỗi năm người cấp thẻ nhà báo phải chứng minh họ thu nhập từ 50 euro từ hoạt động báo chí, 100% nhà báo tốt nghiệp các trường đào tạo báo chí.

Hàng năm, Đài Truyền hình Quốc gia Pháp (FTV) nhận các sinh viên cuối khóa vào thực tập và từ đây họ phát hiện những người có khả năng để tuyển dụng vào làm việc. Thời gian hợp đồng lao động được sử dụng gồm hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng xác định thời hạn hoặc hợp đồng thời hạn. Việc nâng lương thực hiện theo cơ chế cứ 5 năm/ lần tăng 5%. Các nhà báo thấy đủ khả năng có thể đề nghị để ứng cử vào vị trí Thư ký biên tập, Phó ban biên tập, hoặc Trưởng ban biên tập để có thể hưởng lương cao hơn từ 20 đến 40% so với phóng viên. Chi phí đào

tạo bồi dưỡng nghiệp vụ chiếm 4% tổng số tiền lương trả cho toàn bộ nhân viên của Đài. Số giờ đào tạo bồi dưỡng của Đài từ 150.000 giờ trở lên.

Giảng viên có thể là những người chuyên nghiệp ngay trong Đài và có khả năng giảng dạy. Giảng viên cũng có thể là người ngoài FTV. Các khóa học chủ yếu diễn ra tại trung tâm đào tạo FTV tại Paris (Đại học FTV). Nhưng ngày càng nhiều khóa đào tạo được tổ chức ở nơi khác.

Mỗi nhà báo có thể kiêm nhiều chức danh Quay phim, Phóng viên, Đạo diễn; các Đài Truyền hình ở Pháp khuyến khích nhà báo tham gia nhiều chức danh và có chế độ thưởng cho những nhà báo thực hiện từ hai chức danh trở lên.

1.4.2. Một số bài học cho phát triển nhân lực nhà báo ở Việt Nam

Qua nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo ở một số nước trên thế giới, tác giả đưa ra một số bài học trong công tác phát triển nhân lực nhà báo ở Việt Nam:

Thứ nhất, công tác phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH của các nước là một công việc thường xuyên và có tính liên tục. Họ sử dụng các chính sách khác nhau để có thể phát huy được tính sáng tạo của mỗi nhà báo, không ngừng rèn luyện nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cho chính bản thân các nhà báo như: đào tạo, đào tạo lại, luân chuyển vị trí công việc, đào tạo tại chỗ; yêu cầu mỗi nhà báo dành thời gian nhất định để đào tạo lại.

Thứ hai, các Đài PT-TH thường có bộ phận chuyên trách về đào tạo nhân lực báo chí nhằm phân tích đánh giá từng vị trí công việc của nhà báo, hiệu quả, chất lượng chương trình. Không chỉ mục đích thực hiện công tác đào tạo cho cơ quan mà còn tổ chức hợp tác với nhiều tổ chức trên thế giới để đào tạo, làm dịch vụ tư vấn,... hợp tác với các nước đang phát triển để chuyển giao công nghệ, kí kết các hợp đồng bán trang thiết bị.

Thứ ba, nội dung đào tạo của các Đài PT-TH phải gắn chặt với vị trí việc làm, mục đích là đào tạo ra để làm việc. Đối với các Đài PT-TH họ tuyển dụng những nhà báo chuyên sâu về lĩnh vực phục vụ cho chương trình, còn nghiệp vụ báo chí có thể sẽ được đào tạo sau.

Thứ tư, tính chuyên nghiệp và chuyên môn hóa của các nhà báo rất cao. Các Đài PT-TH cần đầu tư nguồn lực để giới thiệu thương hiệu của Đài mình thông qua những hình ảnh MC, người nổi tiếng.

Thứ năm, đội ngũ giảng viên để đào tạo bồi dưỡng các nhà báo bắt buộc phải trải qua làm báo thực thụ. Một số trung tâm đào tạo yêu cầu giảng viên quay lại làm báo 1 năm sau 3 năm giảng dạy.

Để thực hiện tốt được bài học thành công của các nước trên thế giới thì các Đài PT-TH cần:

+ Lãnh đạo các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam cần phải thay đổi tư duy để phát huy và thực hiện tốt làm kinh tế báo chí trong đơn vị. Tạo môi trường phát triển cá nhân đối với từng nhà báo, có sự cạnh tranh và khuyến khích kịp thời những nhà báo có tác phẩm hay, được công chúng đánh giá cao.

+ UBND của các thành phố lớn Việt Nam cần phải đầu tư trang thiết bị cho các Đài PT-TH chuyển đổi sang công nghệ mới phù hợp với thế giới, thì mới có thể đủ sức cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập về truyền thông hiện nay.

+ Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam cần chủ động xây dựng kế hoạch hợp tác, trao đổi với cơ sở đào tạo, các Tập đoàn truyền thông trên thế giới nhằm tranh thủ sự giúp đỡ về kiến thức và kinh nghiệm đội ngũ trí thức, chuyên gia trong lĩnh vực cho các cán bộ quản lý, nhà báo trong đơn vị.

+ Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam cần có cơ chế khuyến khích những nhà báo có thể thực hiện từ 2 chức danh trở lên.

+ Nhà nước cần phải có cơ chế chính sách phù hợp với mô hình hoạt động của Đài PT-TH trong từng thời kỳ đặc biệt là bối cảnh hội nhập về thông tin toàn cầu như hiện nay. Cần phải có chính sách pháp luật để các Đài PT-TH cơ chế hoạt động tự chủ như một doanh nghiệp nhưng vẫn kiểm soát được nội dung tuyên truyền chính trị, đảm bảo đúng tôn chỉ mục đích.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước, nhân lực là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế. Phát triển nhân lực là tổng thể các hoạt động có kế hoạch, có tính hệ thống nhằm thúc đẩy nâng cao thể lực, trí lực, tâm lực của nhân lực, làm cho nhân lực của tổ chức ngày càng có năng lực và phẩm chất lao động mới cao hơn, hiệu quả cao hơn đáp ứng được nhiệm vụ trong hiện tại và phát triển tương lai của tổ chức.

Sau khi hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nhân lực, chương 1 đưa ra 3 nội dung chủ yếu của phát triển nhân lực trong một tổ chức đó là: đánh giá nhân lực hiện tại và tổ chức, quản lý; xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực; thực hiện các nội dung phát triển nhân lực theo mô hình dự trên năng lực và đào tạo có hệ thống.

Dựa trên cơ sở lý luận và đặc điểm nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH, tác giả đã làm rõ nội dung chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo. Thứ nhất, là đánh giá quy mô, cơ cấu và chất lượng nhà báo hiện có và công tác tổ chức quản lý phát triển nhân lực nhà báo. Thứ hai, xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo và cần dự báo được quy mô, cơ cấu hợp lý và chất lượng dựa trên năng lực thể hiện của các vị trí. Thứ ba, thực hiện phát triển nhân lực nhà báo gồm các hoạt động chủ yếu: Kế hoạch hóa nhân lực nhà báo; đào tạo và bồi dưỡng nhân lực; Công tác tuyển dụng; sử dụng nhân lực nhà báo; phát triển cá nhân mỗi nhà báo. Chương 1, đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH.

Qua nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo của một số nước trên thế giới, các bài học cho phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH là: phải thường xuyên khuyến khích phát triển nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Công tác đào tạo và bồi dưỡng phải thường xuyên, chặt chẽ và khoa học, phát huy tính sáng tạo, tính tự học của mỗi nhà báo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO CỦA ĐÀI PHÁT THANH - TRUYỀN HÌNH HÀ NỘI

2.1. Tổng quan về các Đài Phát thanh – Truyền hình của các Thành phố lớn Việt Nam

2.1.1. *Quá trình phát triển ngành Phát thanh – Truyền hình Việt Nam*

Giai đoạn trước cách mạng tháng tám 1945, ở Việt Nam chỉ có các Đài Phát thanh tư nhân phạm vi phát sóng ở phạm vi hẹp và chủ yếu là dùng để quảng cáo thương mại hoặc là Đài của thực dân Pháp dùng làm công cụ phục vụ thông tin chính sách cai trị.

Ngay khi từ chiến khu Tân Trào trở về, Hồ Chủ Tịch đã chỉ đạo cần xây dựng ngay một Đài phát thanh Quốc gia để phục vụ cách mạng, để nhân dân thế giới hiểu biết thêm về tình hình về thông tin, đời sống của nhân dân Việt Nam lúc bấy giờ và tạo sự đồng thuận để Việt Nam độc lập.

Ngày 16/06/1976, Đài truyền hình TW chính thức phát sóng và Đài TNVN được đổi tên thành Đài Phát thanh – Truyền hình. Tháng 9/1977, đánh dấu chính thức Việt Nam có 2 Đài Tiếng nói Việt Nam và Đài Truyền hình Việt Nam, cũng từ thời điểm này trên khắp các tỉnh, thành phố bắt đầu phát các chương trình truyền hình từ nền tảng của các Đài Phát thanh cơ sở.

Về mô hình tổ chức:

Ở Trung ương

Đài Truyền hình Việt Nam (VTV), Đài Tiếng nói Việt Nam (VOV) là hai Đài trực thuộc Chính phủ; quản lý các khâu trong quá trình sản xuất chương trình PT-TH từ biên tập, sản xuất đến truyền dẫn phát sóng. Kinh phí hoạt động của VOV do Nhà nước tài trợ và hiện nay VOV có 01 kênh truyền hình và 01 Đài truyền hình kỹ thuật số - VTC (chuyển từ Đài truyền hình Kỹ thuật số VTC thuộc Bộ TTTT). Kinh phí hoạt động của VTV là tự chủ, mô hình hoạt động tài chính, nhân lực theo doanh nghiệp. Tổng giám đốc Đài do Thủ tướng bổ nhiệm, nhân sự hiện nay của 02 Đài khoảng 5425 người (VOV: 2400 người;VTV: 3025) (*Nguồn: Báo cáo tổng kết BTTTT, 2015*).

Ngoài ra một số cơ quan nhà nước không có chức năng làm PT-TH nhưng đã đề nghị Chính phủ cho thành lập các kênh PT-TH riêng như: Kênh truyền hình Thông tấn của TTXVN, Kênh truyền hình An ninh của Bộ Công an, Kênh Truyền

hình Quân đội của Bộ Quốc phòng, Kênh truyền hình Nhân dân của Báo Nhân dân, Kênh truyền hình Quốc hội.

Ở cấp tỉnh

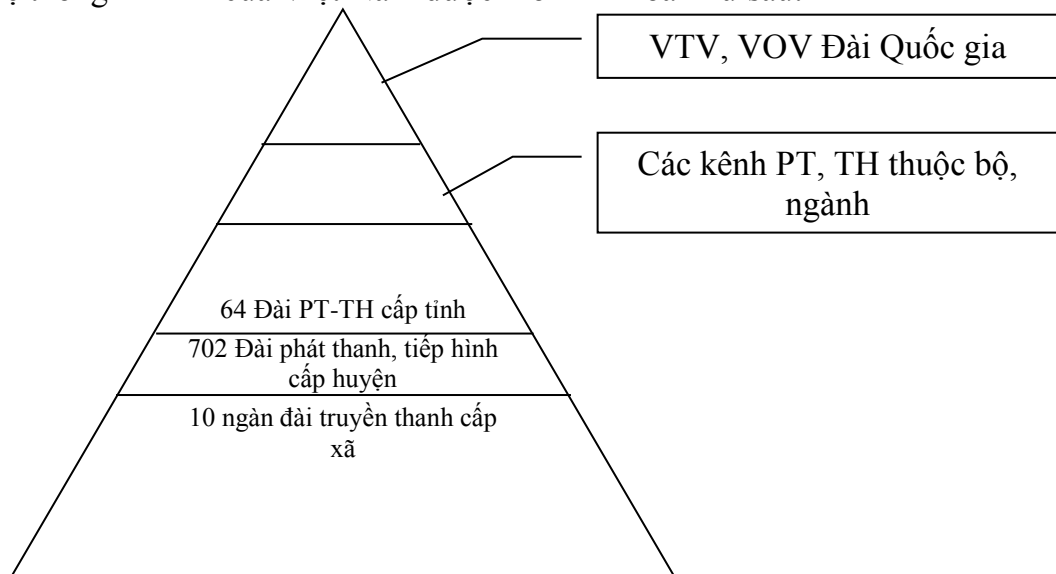
Có 63 tỉnh, thành phố đều có 64 Đài PT-TH, riêng Thành phố Hồ Chí Minh có một Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố và Đài Truyền hình thành phố Hồ Chí Minh. Kinh phí hoạt động, nhân sự do UBND cấp tỉnh quy định.

Theo báo cáo của Bộ TTTT đến năm 2015, trên cả nước có 183 kênh phát thanh, truyền hình. Tổng doanh thu 2015 (trước thuế) tính đến ngày 30/11/2015 của toàn ngành phát thanh, truyền hình là 11,1 nghìn tỷ đồng (năm 2012 là 8,5 nghìn tỷ đồng; năm 2013 là 9,9 nghìn tỷ đồng; năm 2014 là 10,3 nghìn tỷ đồng). Đến nay, trong số 64 Đài PTTT cả nước, đã có 10 Đài PT-TH thực hiện cơ chế tự chủ hoàn toàn về tài chính: Đài PT-TH Vĩnh Long tự chủ từ năm 2002; Đài PT-TH Hà Nội (2003); Đài Truyền hình Việt Nam (2005); Đài truyền hình TP.HCM (2006); Đài PT-TH Khánh Hòa (2007); Đài PT-TH Đồng Nai (2008); Đài PT-TH Hải Phòng và đài PT-TH Kiên Giang (2009); Đài PT-TH Bình Dương (2012); đài PT-TH An Giang và Đài PT-TH Đồng Tháp (2013).

Ở cấp Huyện

Có hơn 702 Đài truyền thanh, tiếp hình cấp huyện. Về ngân sách và nhân sự Đài huyện do UBND huyện quyết định. Nhân sự làm PT-TH ở cấp huyện khoảng 7.000 người; số lượng thẻ nhà báo khoảng 1200 người.

Hệ thống PT-TH của Việt Nam được mô hình hóa như sau:



Hình 2.1: Mô hình hệ thống PT-TH nước ta hiện nay

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Về chức năng, nhiệm vụ

- Đài Truyền hình Việt Nam (VTV), Đài Tiếng nói (VOV) là hai Đài Quốc gia trực thuộc Chính phủ, hoạt động theo các nghị định của Chính phủ ban hành. Các Đài PT-TH truyền hình cấp tỉnh chịu trách nhiệm quản lý của UBND cấp tỉnh.

- Đài PT-TH cấp tỉnh thực hiện chức năng thông tin, tuyên truyền chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước và phản ánh mọi hoạt động của tỉnh trên sóng PT-TH. Cơ cấu tổ chức trực thuộc như VOV, VTV nhưng tương đương cấp vụ ở Bộ. Mô hình tổ chức bộ máy của Đài PT-TH cấp tỉnh được thực hiện theo Thông tư liên tịch số: Số: 17/2010/TTLT-BTTTT-BNV ngày 27/07/2010 của Bộ Thông tin – Truyền thông và Bộ Nội vụ, nhưng hầu như các Đài PT-TH không tổ chức đúng với thông tư này đặc biệt là các Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam.

Về nhân lực:

Trong phạm vi Luận án, tác giả chỉ đánh giá nhân lực và nhân lực nhà báo của các Đài phát thanh, truyền hình ở cấp Quốc gia và Đài PT-TH cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Nhân lực PT-TH ở cấp Bộ, ngành do có nhiệm vụ đặc thù riêng phục vụ cho Bộ, ngành đó nên có những tiêu chuẩn, đặc thù riêng. Nhân lực ở cấp Huyện, Xã chủ yếu là nhân lực quản lý các Đài, Trạm truyền hình, truyền thanh thực hiện nhiệm vụ thu-phát các chương trình của 2 Đài Quốc gia và Đài cấp tỉnh nên không thể hiện rõ đặc điểm và nhân lực PT-TH trong đó có nhà báo.

Bảng 2.2. Qui mô nhân lực ngành PT-TH

Cấp	Số lượng	Nhân lực	Nhà báo
Trung ương (VOV, VTV)	2	5.425	2.300
Bộ ngành (QĐ, CAND, QP)	4	1.300	600
Tỉnh, thành phố trực thuộc TW	64	10.760	3.873
Huyện / quận	702	7000	1000
Xã / phường	10.000	10.000	0

Nguồn: [10]

Số lượng nhà báo của VOV, VTV chiếm tới 41,8% trên tổng số nhà báo tham gia trực tiếp sản xuất các chương trình PT-TH.

Về chất lượng nhân lực:

Trong tổng số 16.180 người đang làm việc ở VTV, VOV và 64 Đài phát thanh, truyền hình và Đài PT-TH cấp tỉnh, nhân lực có trình độ sau (nguồn: Bộ TTTT, 2015):

- Số người trên đại học: 2.070 người;
- Đại học khoảng: 11.685 người;
- Cao đẳng và trung cấp: 2.425 người;

Trong số 6.173 nhà báo, chỉ có 308 nhà báo có trình độ dưới Đại học (chiếm 5% đây là những người dân tộc thiểu số và đang làm phóng viên, biên tập viên theo dõi các lĩnh vực về các khu vực dân tộc thiểu số).

Về công tác phát triển nhân lực, nhân lực nhà báo:

Trong thực tế, những năm gần đây có sự tăng trưởng nhanh về quy mô hoạt động của các Đài PT-TH, do tăng thêm kênh phát thanh, truyền hình; tăng thời lượng phát sóng các chương trình PT-TH; tăng thời lượng tự sản xuất chương trình PT-TH. Bởi vậy, nhân lực nói chung và nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH đã tăng nhanh về số lượng và chất lượng. Thu nhập của nhân lực PT-TH nói chung và nhà báo nói riêng được cải thiện, nâng cao đáng kể, cơ sở vật chất ở các Đài PT-TH ngày càng được đầu tư hiện đại.

Qua kết quả khảo sát, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho các nhà báo được nâng lên rõ rệt; đa dạng các hình thức đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ như: mời các chuyên gia, trong nước và ngoài nước đến tại các Đài để bồi dưỡng nghiệp vụ; gửi nhà báo đến các trung tâm đào tạo nghiệp vụ như VOV, VTV, TTXVN, Hội nhà báo Việt Nam, Hội nhà báo các tỉnh, thành phố, các Trường đại học về báo chí. Ngoài ra, các Đài PT-TH còn dành các kinh phí để cử nhà báo đi tham quan hội thảo, đi thực tế tại các tập đoàn truyền thông lớn trên thế giới để trao đổi kinh nghiệm.

Về quản lý nhà nước

Các Đài PT-TH chịu sự quản lý nhà nước về chuyên ngành là Cục Phát thanh – Truyền hình thuộc Bộ Thông tin – Truyền thông và Sở Thông tin – Truyền thông cấp tỉnh.

Hội Nhà báo Việt Nam là tổ chức chính trị, xã hội – nghề nghiệp có trách nhiệm hỗ trợ, phối hợp về công tác nghiệp vụ báo chí cho các cơ quan báo chí, hội viên nhà báo, ban hành các quy định đức nghề nghiệp của người làm báo, tham gia thẩm định sản phẩm báo chí khi yêu cầu cơ quan nhà nước; các tỉnh, thành phố đều có các chi Hội Nhà báo và ở các cơ quan báo chí có liên chi Hội Nhà báo.

2.1.2. Khái quát các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn của Việt Nam

2.1.2.1. Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội

Đài PT-TH Hà Nội thành lập ngày 14 tháng 10 năm 1954, sau ngày giải phóng Thủ đô, từ một Đài truyền thanh lúc đầu chủ yếu làm nhiệm vụ thông tin và tuyên truyền chính sách, đến nay Đài đã trở thành một cơ quan báo chí tổng hợp với các loại hình báo chí PT-TH, báo điện tử - truyền hình Internet, truyền hình cáp và tạp chí truyền hình.

Đến tháng 08/2015, Đài PT-TH Hà Nội có 02 kênh truyền hình quảng bá, 07 kênh truyền hình trả tiền, thời lượng phát sóng 18 giờ/ngày; 03 kênh phát thanh quảng bá, 05 kênh phát thanh trả tiền; 01 báo điện tử; số lượng nhân sự khoảng 734 cán bộ nhân viên trong đó có khoảng 285 phóng viên, biên tập có thể nhà báo và 107 phóng viên, quay phim, biên tập viên chưa có thể nhà báo.

Về tổ chức bộ máy phòng ban của Đài PT-TH Hà Nội được thay đổi theo từng thời kỳ và do yêu cầu chiến lược phát triển của Đài trong từng giai đoạn. Tính đến tháng 12/2015, có 20 ban (phòng), 12 phòng chức năng.

Kết quả doanh thu quảng cáo và thời lượng sản xuất chương trình mới giai đoạn 2011-2015, như sau:

Bảng 2.3. Doanh thu và thời lượng sản xuất chương PT-TH giai đoạn 2011-2015

Năm	ĐVT	2011	2012	2013	2014	2015
Doanh thu	<i>Triệu đồng</i>	260.000	250.000	200.000	240.000	279.000
Chi phí	<i>Triệu đồng</i>	254.400	243.250	198.000	235.750	274.500
Lợi nhuận	<i>Triệu đồng</i>	5.600	6.750	2.000	4.250	4.500
Thời lượng sản xuất chương mới						
Truyền hình	<i>Giờ</i>	1.600	1.650	1.475	1.795	1.806
Phát thanh	<i>Giờ</i>	1.000	1.070	950	1.220	1.300

Nguồn: Báo cáo tổng kết Đài PT-TH Hà Nội 2011-2015

Trong phạm vi của Luận án, tác giả chọn Đài PT-TH Hà Nội làm nghiên cứu điển hình trong các Đài PT-TH của thành phố lớn Việt Nam vì:

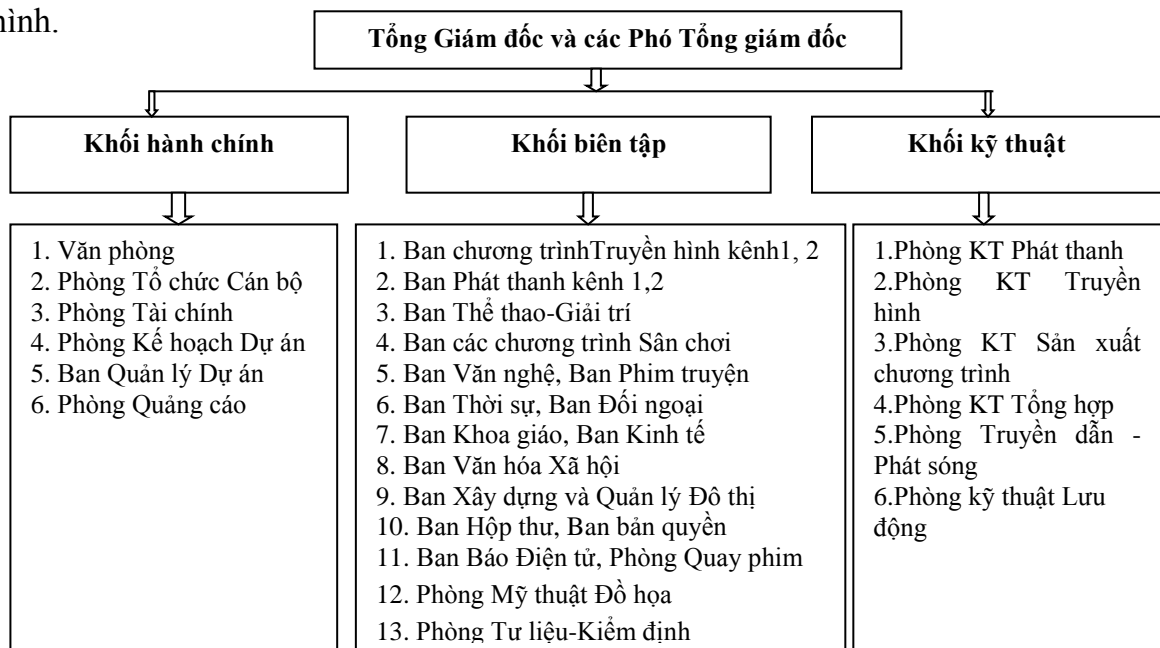
Thứ nhất, với vị trí thủ đô của đất nước và là trung tâm chính trị - kinh tế - văn hóa của cả nước, với diện tích 3.344 km², dân số 7,3 triệu người, trở thành đô thị

có diện tích lớn nhất nước và là một trong 17 thủ đô có quy mô lớn trên thế giới; có trình độ dân trí cao nhất nước.

Thứ hai, là nơi đặt trụ sở chính của Đài Truyền hình Việt Nam, VOV, TTXVN và các kênh truyền hình thuộc cơ quan bộ, ban ngành, các cơ cơ báo in, báo mạng điện tử, tạp chí khác và trên địa bàn.

Thứ ba, có vị thế và tầm quan trọng so với các Đài PT-TH địa phương khác; có số lượng kênh truyền hình quảng bá và trả tiền đứng thứ 2 trong cả nước sau Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh, số lượng kênh phát thanh nhiều thứ 2 so với Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ tư, tổng số nhân lực, nhân lực nhà báo đứng thứ 2 so với các Đài PT-TH địa phương (chỉ sau Đài Truyền hình thành phố Hồ Chí Minh). Một điểm khác biệt với Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh, Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về nhân lực nhà báo của Đài có cả nhà báo phát thanh, báo truyền hình.



Hình 2.2: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Đài PT-TH Hà Nội, năm 2015

Nguồn: [22]

2.1.2.2 Đài PT-TH Hải Phòng

Đài PT-TH Hải Phòng là cơ quan sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố. Đài chịu sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Thành ủy; chịu sự quản lý nhà nước về báo chí của UBND thành phố theo quy định và hướng dẫn Bộ Thông tin và Truyền thông. Chịu sự hướng dẫn về nghiệp vụ - kỹ thuật phát thanh và truyền hình của Đài Tiếng nói Việt Nam và Đài Truyền hình Việt Nam.

Đài có chức năng thông tin, tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, các chỉ thị nghị quyết của Thành ủy, Hội đồng nhân dân và UBND thành phố. Đài hướng dẫn về nghiệp vụ, kỹ thuật phát thanh và truyền hình đối với các Đài thuộc quận, huyện, thị xã, xã, phường, thị trấn. Đài có 3 loại hình báo chí: 01 kênh phát thanh (phát sóng 18 giờ/ngày), 02 kênh truyền hình (phát sóng 18 giờ/ngày), 01 báo điện tử. Hiện nay, Đài có 300 cán bộ nhân viên trong đó có khoảng 50% là những cán bộ có thể nhà báo. Về tổ chức bộ máy Đài có 19 phòng, ban.

2.1.2.3. Đài PT-TH Cần Thơ

Đài Phát thanh và Truyền hình thành phố Cần Thơ là đơn vị sự nghiệp, trực thuộc UBND thành phố Cần Thơ. Gần 40 năm xây dựng, trưởng thành và phát triển, qua 6 lần đổi tên và 3 lần chia tách, các thể hệ làm báo nói, báo hình và báo điện tử của Đài Phát thanh và Truyền hình thành phố Cần Thơ với thời lượng phát sóng 18 giờ/ngày đối với truyền hình, 24 giờ/ngày đối với kênh FM và 6 giờ/ngày đối với kênh AM. Đến nay Đài Phát thanh và Truyền hình thành phố Cần Thơ đã phát triển với hơn 200 cán bộ, phóng viên biên tập, kỹ thuật viên, gồm 11 phòng chuyên môn nghiệp vụ, có Đảng bộ, đoàn bộ, công đoàn và Liên chi hội Nhà báo, với gần 100 đảng viên và Nhà báo thường xuyên hoạt động, góp phần hoàn thành và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị của cơ quan.

2.1.2.4. Đài PT-TH Đà Nẵng

Hai ngày sau khi thành phố Đà Nẵng hoàn toàn giải phóng, Đài Phát thanh Quảng Nam – Đà Nẵng đã phát bản tin đầu tiên, vào lúc 11h ngày 31 tháng 3 năm 1975. Đến năm 1997, sau khi Quảng Nam – Đà Nẵng chia tách tỉnh, Đài đổi tên thành Đài Phát thanh – Truyền hình Đà Nẵng, gọi tắt là Đài DRT.

Hiện nay, mỗi ngày chương trình truyền hình của đài được phát trên hai kênh là DRT1 và DRT2 với thời lượng phát sóng 18 giờ/ngày. Hệ phát thanh được phát trên hai kênh AM và FM. Với hệ thống ngành dọc, có 5 đài Truyền thanh quận, huyện và gần 50 đài, trạm FM của các phường, xã. Đài có 11 đơn vị phòng ban, với khoảng 84 nhà báo trong hơn 150 cán bộ nhân viên.

2.1.2.5. Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh

Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh (HTV) là Đài do nhà nước quản lý, trực thuộc Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

HTV hiện phát sóng trên hai kênh HTV7 và HTV9 (kỹ thuật tương tự - analog). Ngoài ra, HTV còn phát sóng 4 kênh HTV1, HTV2, HTV3, HTV4 (kỹ thuật số - digital).

HTV có Hãng phim Truyền hình (TFS) chuyên sản xuất phim truyện và phim tài liệu. Trung tâm Dịch vụ Truyền hình (TSC) là đầu mối liên hệ dịch vụ và quảng cáo. Trung tâm Sản xuất Chương trình (PPC) là nơi sản xuất các chương trình truyền hình và hậu kỳ sản xuất. Trung tâm Truyền hình cáp (HTVC) mang đến cho khán giả rất nhiều các chương trình trong nước và nước ngoài với chất lượng ổn định.

Hiện nay, Đài có 24 phòng ban, 01 công ty phụ thuộc, hơn 1.000 cán bộ nhân viên trong đó có hơn 338 nhà báo đã được cấp thẻ nhà báo.

2.1.2.6. Đài Tiếng nói Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh

Đài phát thanh Sài Gòn Giải phóng được đổi tên thành Đài Tiếng nói Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh vào tháng 7/1976. Hiện nay, Đài Tiếng nói Nhân dân thành phố không ngừng lớn mạnh về quy mô và nâng cao chất lượng phát sóng để phục vụ các đối tượng thính giả. Từ một sóng AM 610khz, năm 1999, Đài phát triển thêm kênh thông tin thương mại giải trí phát trên sóng FM 99,9 Mhz và năm 2010 cho ra đời thêm Kênh giao thông đô thị phát trên sóng FM 95.6Mhz với thời lượng 18 giờ/ngày. Đài có gần 300 cán bộ nhân viên, khoảng 10 phòng ban đơn vị trực thuộc.

2.1.3. Đóng góp của các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam

Thành phố lớn của Việt Nam đều thuộc khu vực kinh tế quan trọng của cả nước, là các vị trí trung tâm trong liên kết các vùng miền. Các Đài PT-TH thuộc các thành phố này luôn đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế thông qua các hoạt động tuyên truyền:

2.1.3.1. Thông tin tuyên truyền về chính trị đến với nhân dân

Trong thời gian qua, Đài PT-TH của các thành phố lớn đã thực hiện tốt vai trò tuyên truyền các sự kiện chính lớn của đất nước như Đại hội Đảng toàn quốc, các cấp, Bầu cử quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp để người dân hiểu và thực hiện. Tích cực tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; đảm bảo để mọi người dân nắm được thông tin liên quan đến điều hành, hoạt động của Đảng và Nhà nước. Tuyên truyền các chỉ thị, biện pháp chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương, kịp thời giải quyết các vấn đề liên quan đến nhân dân. Công tác tuyên truyền chính trị đã góp phần động viên toàn Đảng, toàn dân và toàn quân tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc để thành phố luôn ổn định và phát triển.

2.1.3.2. Phản ánh kịp thời tình hình phát triển kinh tế xã hội

Các Đài PT-TH đã bám sát vào hoạt động tình hình kinh tế xã hội của đất nước và thành phố để tuyên truyền đậm nét những thành tựu kinh tế đạt được và những hạn chế, sai lầm góp phần phát triển kinh tế của địa phương và đất nước. Đặc biệt những lúc nền kinh tế khó khăn, các Đài PT-TH đã kịp thời thông tin, định hướng rõ để vượt qua khó khăn, thực hiện thắng lợi mục tiêu đã đề ra; chủ động trong việc cung cấp thông tin, nhất là các thông tin về các vấn đề nóng, thời sự để kịp thời định hướng dư luận.

2.1.3.3. Xây dựng xã hội văn minh hiện đại

Với vai trò là tiếng nói của nhân dân ở các thành phố lớn, Đài PT-TH đã thực hiện tốt trong việc phát hiện các điển hình tiên tiến ở địa phương, những doanh nhân làm ăn có hiệu quả để Nhà nước có các hình thức khen thưởng kịp thời và nhân rộng ra ở địa phương và phạm vi toàn quốc.

Các Đài PT-TH có vai trò rất quan trọng trong đấu tranh bài trừ cái xấu; phòng chống tham nhũng, lãng phí, đảm bảo trật tự an toàn giao thông,... xây dựng xã hội. Thông qua nội dung chương trình, các Đài đã kịp thời phản ánh những tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân dân đến với chính quyền địa phương, với Đảng và Nhà nước; tích cực tuyên truyền các nhiệm vụ về quốc phòng an ninh cùng nhân dân xây dựng một đất nước bình yên và phát triển.

2.1.3.4. Đấu tranh, bảo vệ chủ quyền của tổ quốc

Các Đài PT-TH đã luôn bám sát định hướng và tuyên truyền có hiệu quả về chủ đề bảo vệ chủ quyền biển đảo, về hội nhập quốc tế, bảo đảm giữ vững độc lập chủ quyền của tổ quốc, toàn vẹn lãnh thổ, đồng thời giữ gìn môi trường hòa bình, ổn định, xây dựng và phát triển đất nước. Tiếp tục đổi mới công tác tuyên truyền để phát huy tốt sự đoàn kết dân tộc, sự chăm lo của Đảng, Nhà nước đối với đồng bào dân tộc, tôn giáo, đấu tranh phản bác các luận điệu sai trái của các thế lực thù địch về các vấn đề tôn giáo dân tộc. Công tác chăm sóc và giáo dục trẻ em, phòng chống các tệ nạn xã hội đặc biệt là các chương trình cho đồng bào các dân tộc.

2.1.3.5. Góp phần đào tạo nhân lực nhà báo

Trong thực tế, các Đài PT-TH là nơi đào tạo, rèn luyện một đội ngũ nhân lực nhà báo có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới. Bằng những sản phẩm báo chí của mình, nhà báo tiếp tục góp phần vào sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương và sớm đưa đất nước cơ bản trở thành nước công nghiệp hóa theo hướng hiện đại hóa.

2.1.4. Đặc điểm của các Đài Phát thanh – Truyền hình ở các thành phố lớn Việt Nam

2.1.4.1. Mô hình tổ chức

Nhìn chung các Đài PT-TH trong cả nước nói chung, ở các thành phố lớn của Việt Nam nói riêng đều tổ chức theo mô hình gồm 3 khối: Khối biên tập, khối hành chính, khối kỹ thuật. Trong đó:

+ Khối biên tập chịu trách nhiệm sáng tác tác phẩm báo chí từ lên kịch bản, viết bài, quay phim, chụp ảnh, đạo diễn,... Theo quy định của Luật báo chí (2016), thì chỉ có khối biên tập được xem xét, cấp thẻ nhà báo trừ lãnh đạo Đài PT-TH.

+ Khối Kỹ thuật chịu trách nhiệm công tác liên quan đến hệ thống kỹ thuật như dựng hình, truyền dẫn phát sóng, công nghệ thông tin.

+ Khối Hành chính làm các công tác liên quan đến phục vụ hoạt động như tài chính, tổ chức, văn phòng.. của Đài PT-TH.

2.1.4.2. Quy mô nhân lực và cơ cấu

Theo báo cáo đánh giá hoạt động PT-TH của Bộ TTTT năm 2015, tổng số nhân lực của 64 Đài PT-TH cấp tỉnh hiện nay có khoảng 10.760 cán bộ nhân viên, trong đó số làm công tác biên tập 4.841 người và nhân lực nhà báo chiếm 3.873 nhà báo và 968 người chưa đủ điều kiện cấp thẻ nhà báo.

Trong tổng số lượng nhân lực làm trong 6 Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam chiếm 2.648 người bằng 25% tổng nhân lực của 64 Đài PT-TH (trong đó 1.009 nhà báo).

Bảng 2.4: Tổng số lượng nhân lực trong các Đài PT-TH năm 2011-2015

ĐVT: Người

Đài PT-TH	HANOITV	HPTV	HTV	VOH	DNTV	THTPCT	Tổng
Năm 2011	625	295	890	245	162	198	2.410
Năm 2012	658	302	912	247	158	210	2.487
Năm 2013	669	298	950	255	153	208	2.533
Năm 2014	709	310	965	245	158	205	2.485
Năm 2015	734	316	980	266	152	200	2.648

Nguồn[10]

Theo số liệu của bảng 2.4, nhân lực của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn thay đổi không nhiều và không có đột biến, số lượng thay đổi không nhiều ở các đài PT-TH Hải Phòng (HPTV), Đài Tiếng nói TP. Hồ Chí Minh (VOH), Đài PT-TH Đà Nẵng (DNTV), Đài PT-TH Cần Thơ (THTPCT) do không mở rộng quy mô sản xuất chương trình; riêng Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh (HTV) tăng nhân sự cao

nhất, do Đài tổ chức sản xuất mới thêm các kênh HTV1, HTV2, HTV3 và các kênh truyền hình trả tiền phát sóng trên hệ thống truyền hình cáp.

Bảng 2.5: Tổng số lượng khối biên tập (đã cấp thẻ, chưa cấp thẻ nhà báo) của các Đài PT-TH năm 2011-2015

ĐVT: Người

Đài PT-TH	HANOITV	HPTV	HTV	VOH	DNTV	THTPCT
Năm						
2011	325	163	395	125	62	95
2012	338	162	401	128	64	100
2013	343	160	411	129	74	111
2014	371	170	418	129	78	112
2015	392	177	428	132	84	108

Nguồn[6]

Từ số liệu thu thập được ở bảng 2.5, khối biên tập của các Đài PT-TH có thay đổi theo chiều hướng tăng lên do các Đài PT-TH tổ chức sản xuất chương trình nhiều hơn, tăng thời lượng phát sóng các chương trình PT-TH.

Năm 2013, Đài Tiếng nói TP. Hồ Chí Minh tăng thêm một kênh phát thanh chuyên về giao thông, Đài PT-TH Hải Phòng tăng thêm kênh HPTV2.

Tỉ lệ người làm việc trong khối biên tập (*các nhà báo cấp thẻ và chưa đủ điều kiện cấp thẻ*) của các Đài PT-TH đạt dưới 57% trong đó, số lượng nhà báo chiếm từ 70% đến 91%. Chỉ tiêu này thấp hơn so với kết quả đánh giá trong Luận án Tiến sĩ của Kim Ngọc Anh về tỉ lệ người làm nội dung là 60% [1, Tr.34].

Bảng 2.6: Số lượng nhân lực khối biên tập theo chức danh, năm 2015

ĐVT: Người

Đài PT-TH	Tổng số	PV, BTV, QP, Đạo diễn		Khối Kỹ thuật	Khối hành chính
		Cấp thẻ	Chưa cấp thẻ		
HANOITV	734	285	107	170	172
HPTV	316	141	36	49	90
HTV	980	338	90	331	221
VOH	266	100	32	101	33
DNTV	152	54	30	21	47
THTPCT	186	69	39	35	43

Nguồn [10]

Tỉ lệ tăng nhân lực nhà báo hàng năm của các Đài PT-TH trong giai đoạn 2011-2015, không tăng do số lượng nhà báo nghỉ chế độ, hoặc chuyển việc gần bằng với số lượng tuyển dụng mới để thay thế. Đài HTV, trong những năm vừa qua

tăng thời lượng phát sóng chương trình, thêm mới các kênh chương trình nhưng không tăng nhiều nhà báo do sử dụng nguồn lực xã hội hóa bên ngoài để sản xuất chương trình cho kênh chương trình liên quan đến thông tin – giải trí tổng hợp như HTV1, HTV2 và một số chương trình phát sóng trên HTV7, HTV9.

Theo kết quả khảo sát:

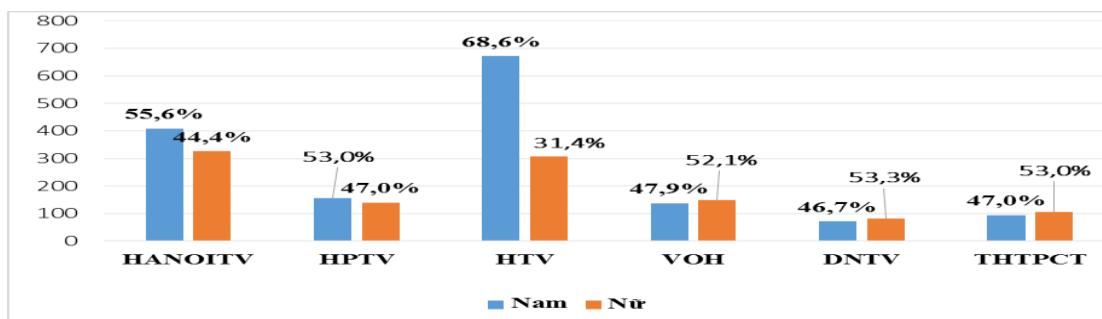
- Số lượng nhân lực nhà báo của HANOITV chiếm 70,1% khối biên tập và 29,9% làm báo nhưng chưa đủ điều kiện cấp thẻ.

- Số lượng nhân lực nhà báo của HPTV chiếm 79,7% tổng số nhân lực của khối biên tập của Đài và 20,3% người làm báo chưa đủ điều kiện cấp thẻ.

- Số lượng của HTV là 79,0% là nhà báo và chưa đủ điều kiện cấp thẻ là 21%; Số nhà báo của VOH là 75,8% và chưa đủ điều kiện cấp thẻ 24,2%; DNTV số nhà báo 64,3 % và có tới 35,7% chưa đủ điều kiện cấp thẻ.

- Số lượng THPTCT nhà báo chiếm 63,9% và 36,1% chưa đủ điều kiện cấp thẻ nhà báo.

Người làm trong khối biên tập chưa đủ điều kiện cấp thẻ nhà báo là nguồn nhân lực bổ sung cho số lượng nhân lực nhà báo nghỉ chế độ, chuyển công tác ở các Đài PT-TH thời gian tới.



Hình 2.3: Phân bố theo nhân lực nhà báo theo giới tính

Nguồn [10]

Theo kết quả khảo sát:

Theo tỉ lệ nam/nữ của Đài VOH, DNTV, THPTCT là tỉ lệ nữ cao hơn nam dưới 6%, còn ở các Đài HANOITV, HPTV, HTV đều có tỉ lệ nam cao nữ từ 6% đến 37%. Nhìn chung, tỉ lệ nam và nữ của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam tương đối phù hợp với yêu cầu thực tế.

Trong phạm vi nghiên cứu, Luận án chỉ nghiên cứu cơ cấu nhân lực nhà báo với các chức danh trực tiếp phục vụ sản xuất chương trình PT-TH và được quy định trong Luật báo chí về cấp thẻ.

Bảng 2.7: Cơ cấu nhân lực nhà báo theo chức danh*ĐVT: Người*

Đài PT-TH	Tổng số nhà báo	Phóng viên, biên tập viên		Quay phim		Đạo diễn	
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
HANOITV	285	244	86%	34	12%	10	4%
HPTV	141	101	72%	25	18%	15	11%
HTV	338	266	79%	48	14%	24	7%
VOH	100	87	87%	0	0%	13	13%
DNTV	54	40	74%	12	22%	5	9%
THTPCT	69	43	62%	17	25%	9	13%

*Nguồn [10]**Phân tích kết quả khảo sát:*

Tỉ lệ Phóng viên, biên tập viên/quay phim/đạo diễn của các Đài PT-TH lần lượt là:

+ HANOITV: 8,5/1,2/0,3; tức 100 nhà báo có 85 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 12 quay phim, 3 đạo diễn.

+ HPTV: 7,2/1,8/1,1; tức 100 nhà báo có 72 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 18 quay phim, 11 đạo diễn.

+ HTV: 7,9/1,4/0,7; tức 100 nhà báo có 79 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 14 quay phim, 7 đạo diễn.

+ VOH: 8,7/0/1,3; tức 100 nhà báo có 87 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 0 quay phim, 13 đạo diễn.

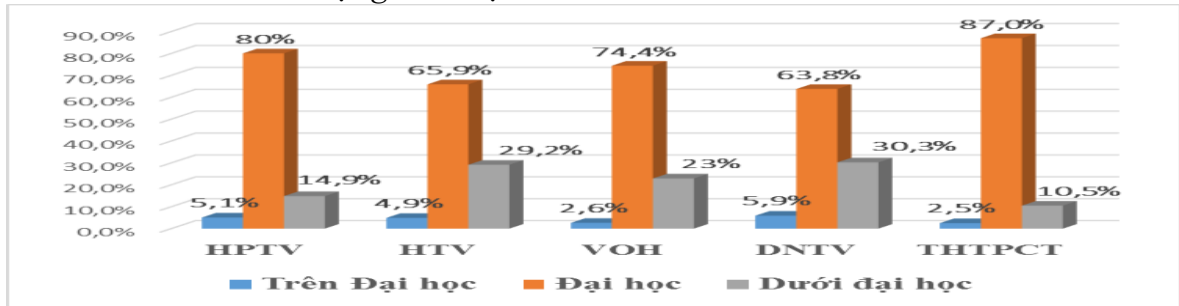
+ DNTV: 7,4/2,2/0,9; tức 100 nhà báo có 74 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 22 quay phim, 9 đạo diễn.

+ THTPCT: 6,2/2,5/1,3; tức 100 nhà báo có 6 nhà báo là phóng viên, biên tập viên thì có 3 quay phim, 1 đạo diễn.

Qua kết quả đánh giá, riêng VOH vì thực hiện phát thanh nên không có chức nhân báo chức danh quay phim mà chỉ có đạo diễn và phóng viên, biên tập viên.

Theo tiêu chuẩn của VTV, thì tỉ lệ 8/1,4/0,6 là cơ cấu hợp lý [12]. Do vậy, HTV có cơ cấu hợp lý về các chức danh phóng viên, biên tập viên/quay phim/đạo diễn. Các Đài khác chưa có cơ cấu hợp lý về các chức danh nên chất lượng chương trình PT-TH chưa đáp ứng được yêu cầu của công chúng. Các Đài cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho các chức danh để có thể luân chuyển cho phù hợp với yêu cầu thực tế.

2.1.4.2. Về chất lượng nhân lực của các Đài PT-TH



Hình 2.4: Trình độ đào tạo của nhân lực các Đài PT-TH

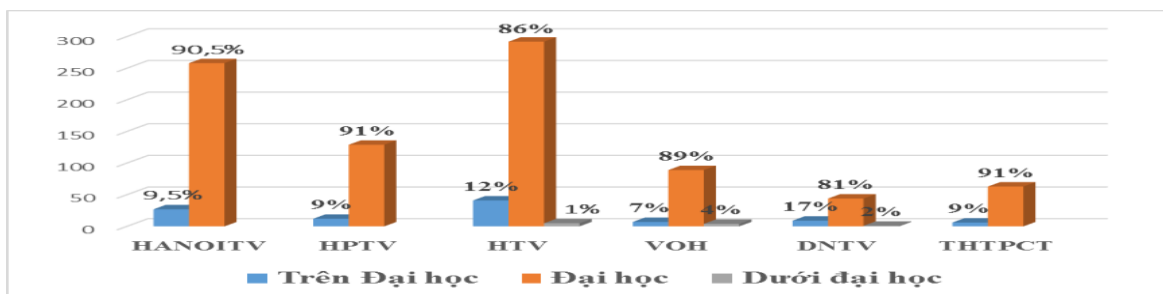
Nguồn [10]

Phân tích kết quả khảo sát:

- Trong cơ cấu nhân lực của các Đài PT-TH, có 95% nhà báo tốt nghiệp Đại học trở lên.

- Cơ cấu trình độ nhân lực của các Đài PT-TH đã qua đào tạo trong cơ quan báo là một tiêu chí để phản ánh chất lượng nhân lực về kiến thức, hiểu biết và kỹ năng cơ bản trong quá trình thực hiện công việc.

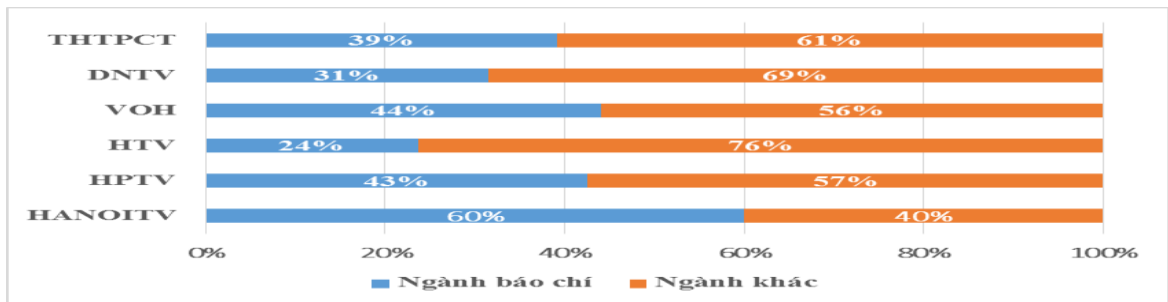
- Từ kết quả thu thập được của tác giả, nhân lực làm việc ở các Đài PT-TH ở các thành phố lớn có trình độ trên đại học chiếm dưới từ 2,5% đến 5,9%; đại học chiếm đa số từ 65,9 đến 87%. Tỷ lệ trình độ đại học trở lên của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn cao hơn so với các Đài PT-TH ở các địa phương khác (trình độ đại học chiếm khoản 62%)(Nguồn: Bộ TTTT, 2015) và chỉ tiêu cao hơn so với kết quả đánh giá tại báo cáo chuyên đề tổng hợp số 2, Đề tài cấp Nhà nước KX.01.04/11-15 về tỉ lệ nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Thông tin – Truyền thông nước ta là 52,86%. Đây là tỉ lệ hoàn toàn hợp lý, do các đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam có điều kiện học tập hơn so với các địa phương, các khu vực này đều có nhiều trường đại học, cao đẳng và các trung tâm đào tạo có quy mô lớn nhất trong nước.



Hình 2.5: Trình độ đào tạo của nhân lực nhà báo các Đài PT-TH

Nguồn [10]

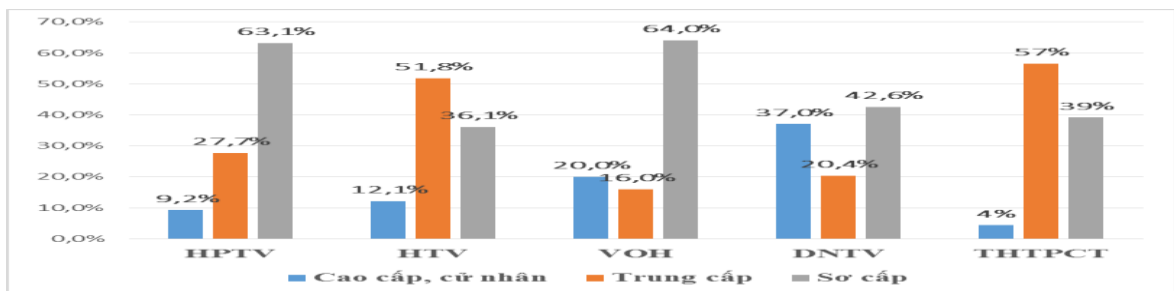
Qua kết quả khảo sát, tỉ lệ trình độ Đại học trở lên của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn đạt tỉ lệ rất cao tới 100% như Đài PT-TH Cần Thơ (THTPCT), Hải Phòng (HPTV), Đài PT-TH Hà Nội. Còn lại một số Đài PT-TH có tỷ lệ dưới Đại học do có nhà báo là dân tộc thiểu số đang làm chương trình PT-TH tiếng dân tộc thiểu số (theo quy định cấp thẻ nhà báo trong Luật báo chí 2016).



Hình 2.6: Chuyên ngành đào tạo nhân lực nhà báo các Đài PT-TH

Nguồn [10]

Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ duy nhất Đài PT-TH Hà Nội có tỉ lệ nhà báo tốt nghiệp chuyên ngành báo chí 61% (có thể do địa bàn Hà Nội có nhiều trường đào tạo về chuyên ngành báo chí so với các thành phố khác), còn các Đài PT-TH khác có tỉ dưới 50%, thấp nhất là Đài HTV chỉ có 24%. Điều đó, khẳng định không phải nhiều nhà báo tốt nghiệp Đại học, trên Đại học chuyên ngành báo chí mà chất lượng lại cao hơn.



Hình 2.7: Trình độ chính trị của nhà báo

Nguồn [10]

Bằng ngòi bút sắc bén của mình, Nhà báo luôn tích cực tuyên truyền, phổ biến đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân, góp phần làm cho chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống; Nhà báo còn tích cực tham gia phát hiện, đấu tranh cho cái xấu, cái ác, những hiện tượng tham nhũng, lãng phí; biểu dương và cổ vũ những nhân tố tích cực trong đời sống xã hội và đề đạt những nguyện vọng, tâm tư của nhân dân đến Đảng và Nhà nước.

Để làm được điều đó, đòi hỏi nhà báo xây dựng các chương trình PT-TH phải có nhận thức tư tưởng và bản lĩnh chính trị, có trách nhiệm với xã hội. Những trong giai đoạn hiện nay, một số vấn đề đang xảy ra đó là thiếu nhạy cảm chính trị, bản lĩnh chính trị không vững vàng, thông tin chưa đầy đủ và không có tầm bao quát nên đã xảy ra một số vấn đề đáng tiếc ảnh hưởng đến hoạt động của báo chí.

Qua kết quả khảo sát, tỉ lệ nhà báo đã qua trình độ sơ cấp chính trị của các đài PT-TH còn khá cao như HPTV chiếm 63,1%; HTV: 36,1%; VOH: 64%; DNTV: 42,6%; THPTCT: 39%; các nhà báo học Cử nhân, Cao cấp chính trị ở THPTCT là thấp nhất chỉ 4% có đây là những lãnh đạo Đài và trưởng phòng ban. Để nhà báo làm trong các Đài PT-TH nhận thức tư tưởng và bản lĩnh chính trị vững vàng cần tập trung đào tạo và nâng cao trình độ chính trị cho mỗi nhà báo.

2.1.4.3. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo

Trong giai đoạn 2011- 2015, các Đài PT-TH ở các thành phố lớn đều quan tâm đến công tác bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn về báo chí, phát thanh, truyền hình như làm phim tài liệu, kỹ năng làm phóng sự, dựng hình, quay phim,...; Cử nhà báo tham gia vào các lớp nâng cao trình độ chính trị từ trung cấp lên đại học, cử đi học ngoại ngữ, tin học.

Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh đã đầu tư và cử số lượng nhiều nhất đi học tập, trao đổi kinh nghiệm ở nước ngoài với 13 người trong năm 2015; chỉ có Đài NDTV và THPTCT không cử cán bộ đi đào tạo và bồi dưỡng ở nước ngoài.

Bảng 2.8: Số liệu đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH giai đoạn 2011-2015

ĐVT: Người

Khóa đào tạo	HANOITV	HPTV	HTV	VOH	DNTV	THPTCT
Chính trị	75	21	121	22	30	42
Quản lý nhà nước	30	33	50	19	23	32
Chuyên môn nghiệp vụ	151	32	152	32	34	33
Ngoại ngữ	35	25	65	12	34	23
Tin học	35	45	46	10	31	14
Tiến sĩ	1	0	2	0	0	0
Thạc sĩ	20	10	9	4	7	8
Đại học	47	10	13	13	3	5

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Qua số liệu khảo sát ở bảng 2.8, thì tỉ lệ cho đi đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ hàng năm của Đài PT-TH luôn cao hơn đặc biệt giai đoạn 2014, 2015; tiếp theo là tỉ

lệ đào tạo về ngoại ngữ và tin học được tăng cao; tiếp đến là đào tạo nâng cao trình độ chính trị qua các lớp cao cấp, trung cấp chính trị.

Theo kết quả phỏng vấn của tác giả đối với các lãnh đạo Đài PT-TH thì 80% số nhà báo sau tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng đã áp dụng được nhiều kiến thức và kỹ năng vào quá trình sáng tác phẩm báo chí, phẩm chất được nâng lên một cách rõ rệt.

2.1.5. Đánh giá chung về thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam

2.1.5.1. Ưu điểm

a) Về số lượng

Trong giai đoạn 2011-2015, nhân lực của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng số lượng đã tăng trưởng nhanh chóng, cơ cấu dần được hình thành hợp lý hơn, tỷ lệ các chức danh trong khi thực hiện sản phẩm báo chí phù hợp hơn đặc biệt là các Đài HTV. Đây là giai đoạn các Đài PT-TH tăng thời lượng sản xuất chương trình để phát sóng, số lượng kênh chương trình, chất lượng chương trình cũng yêu cầu chất lượng hơn do nhà nước cho phép xã hội trong lĩnh vực sản xuất chương trình PT-TH. Số lượng nhà báo nhà báo đáp ứng được yêu cầu đặt ra đối với kế hoạch phát triển của các Đài.

b) Về chất lượng

Công tác cử cán bộ nhân lực nhà báo tham gia nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ chuyên ngành đặc biệt là những nhà báo chưa tốt nghiệp đại học chuyên ngành báo chí. Nhân lực nhà báo của các Đài có trình độ đại học hàng năm tăng nhanh, cử nhà báo đi học các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ tin học được chú trọng hơn đặc biệt những năm 2014, 2015. Đội ngũ nhà báo ngày càng được trẻ hóa, nên có sức khỏe, có trình độ, năng lực làm việc nên có thể đáp ứng được yêu cầu làm báo trong bối cảnh toàn cầu hóa về thông tin.

Nhìn chung, chất lượng nhà báo của các Đài PT-TH đáp ứng được yêu cầu đề ra đặc biệt là các Đài HTV, HanoiTV, THPTCT. Kết quả công tác tuyên truyền của các Đài PT-TH được các địa phương đánh giá cao, nguồn thu của các Đài cũng tăng đáng kể.

2.1.5.2. Nhược điểm

a) Về số lượng

Qua kết quả nghiên cứu, số lượng nhà báo của các Đài còn thiếu so với yêu cầu thực tế và nhu cầu phát triển đặc biệt là tăng thời lượng sản xuất chương PT-TH

mới. Cơ cấu nhân lực nhà báo của các Đài chưa hợp lý về trình độ chuyên môn báo chí như HTV, HPTV, tỷ lệ chức danh đối với các Đài còn bất hợp lý như chức danh đạo diễn, quay phim.

b) Về chất lượng

Mặc dù trình độ chuyên môn, kỹ năng, phẩm chất của nhà báo tăng lên trong giai đoạn 2011-2015. Tuy nhiên so với yêu cầu của nội dung chương trình, đòi hỏi của công chúng đối với các sản phẩm báo chí, chất lượng nhân lực nhà báo chưa đáp ứng được, điều này được thể hiện thông qua chất lượng sản phẩm báo chí của các Đài PT-TH phát sóng trong thời gian qua. Trong đó, sự say mê trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí của mỗi nhà báo còn hạn chế, tự nâng cao kiến thức, kỹ năng còn thụ động đặc biệt là kiến thức về công nghệ thông tin và tin học, rèn luyện phẩm chất đạo đức nghề nghiệp không được thường xuyên.

Tóm lại, công tác phát triển nhân lực nhà báo giai đoạn vừa qua có những ưu điểm cả về mặt số lượng, chất lượng nhưng vẫn còn thiếu cả về số lượng, chất lượng đối với từng chức danh danh báo đặc biệt là chức danh đạo diễn, cơ cấu chưa hợp lý với yêu cầu công việc của từng Đài PT-TH. Vấn đề cấp thiết hiện nay là cần phải đào tạo, bồi dưỡng nhà báo một cách thường xuyên, liên tục; cần phải đầu tư nguồn lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng; cần đưa ra các giải pháp phù hợp để thu hút, giữ chân những nhà báo giỏi, kinh nghiệm trong môi trường cạnh tranh về nhân lực nhà báo hiện nay.

2.2. Thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội

2.2.1. Thực trạng nhân lực nhà báo

2.2.1.1. Về số lượng

Nhân lực của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015, biến đổi về số lượng với tỉ lệ tăng năm trước với năm sau 2% đến 6%; trình độ đào tạo Thạc sĩ tăng nhanh từ 6 người năm 2011 đến năm 2015 đạt 55 người và tỉ lệ trình độ Đại học tăng nhanh từ 365 người năm 2011 đến năm 2015 đạt 570 người đạt 47%.

Qua bảng 2.9, cho thấy tỉ lệ số người tham gia nâng cao trình độ của Đài PT-TH Hà Nội mấy năm gần đây tăng rất nhanh như năm 2014-2015 đạt số người học đại học tăng 31%. Chỉ tiêu cao hơn so với kết quả đánh giá tại báo cáo chuyên đề tổng hợp số 2, Đề tài cấp Nhà nước KX.01.04/11-15 về tỉ lệ nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Thông tin – Truyền thông nước ta là 52,86% [35,Tr.35].

Bảng 2.9: Trình độ nhân lực của Đài PT-TH từ 2011-2015*ĐVT: Người*

Năm	Tổng số	Thạc sĩ		Đại học		Dưới đại học	
	Số lượng	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
2011	625	6	1%	365	58%	254	41%
2012	658	14	2%	406	62%	238	36%
2013	669	18	3%	423	63%	228	34%
2014	709	33	5%	433	61%	243	34%
2015	734	55	7%	570	78%	109	15%

Nguồn: [22]

Theo kết quả nghiên cứu của tác giả Kim Ngọc Anh (2014), nhân lực PT-TH có cơ cấu theo tỉ lệ 1/3/6 tức là cứ 10 người thì có 1 người khối hành chính, 3 người khối kỹ thuật, 6 người khối biên tập. Qua kết quả khảo sát được trình bày ở bảng 2.9 thì tỉ lệ ở khối biên tập chưa đạt theo yêu cầu, khối hành chính quá cao.

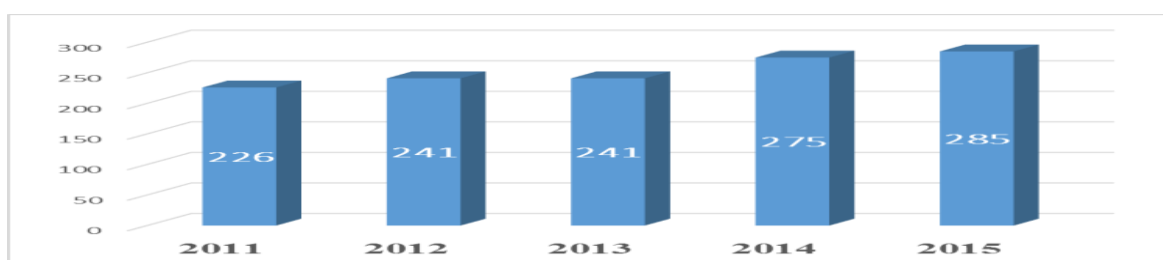
Tăng nhân lực các năm gần đây đều tập trung vào khối biên tập năm 2015 tăng 10% và khối kỹ thuật giảm 2% so với 2014; khối quản lý giảm 9% do nghỉ hưu hoặc chuyển công tác.

Bảng 2.10: Số lượng nhân lực theo khối hoạt động từ 2011-2015*ĐVT: Người*

Năm	Tổng số	Khối biên tập		Khối kỹ thuật		Khối hành chính	
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
2011	625	282	45%	129	21%	214	34%
2012	658	262	40%	139	21%	257	39%
2013	669	296	44%	142	21%	231	35%
2014	709	306	43%	167	24%	236	33%
2015	734	392	53%	170	23%	172	24%

Nguồn: [22]

Kết quả khảo sát tại bảng 2.10, số lượng nhà báo hàng năm vẫn tăng, từ năm 2013 đến năm 2015, tăng khoảng 44 nhà báo mặc dù số lượng nhà báo nghỉ hưu, chuyển công tác khoảng 50 người. Số lượng nhà báo tăng do số nhân lực nhà báo được tuyển dụng vào từ năm 2013 và số người làm báo lâu năm nhưng chưa có bằng tốt nghiệp đại học (đủ điều kiện về số năm công tác hoặc bằng đại học để được cấp thẻ).



Hình 2.8: Số lượng nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội từ 2011-2015

Nguồn: [22]

Tính đến năm 2015, Đài PT-TH Hà Nội, có 734 cán bộ nhân viên. Trong đó: Khối biên tập (285 người được cấp thẻ, 107 người chưa cấp thẻ) chiếm 392 người với 20 phòng (ban); số cán bộ là trưởng, phó phòng: 79 người; Khối quản lý và kỹ thuật: 170 người với 12 đơn vị, lãnh đạo quản lý cấp phòng (ban) là 51 người. Trung bình số nhân lực ở mỗi phòng (ban) là 21 người/phòng (ban).

Ban tổng giám đốc Đài có 6 người, số lượng này đã vượt 02 người so với quy định số: 17/2010/TTLT-BTTTT-BNV của Bộ Thông tin – Truyền thông và Bộ Nội vụ.

Bảng 2.11: Số lượng phòng, ban và lãnh đạo quản lý năm 2016

ĐVT: Người

Số lượng	Khối biên tập	Khối kỹ thuật	Khối quản lý
Phòng(ban)	20	6	6
Trưởng, phó	79	20	31

Nguồn [5]

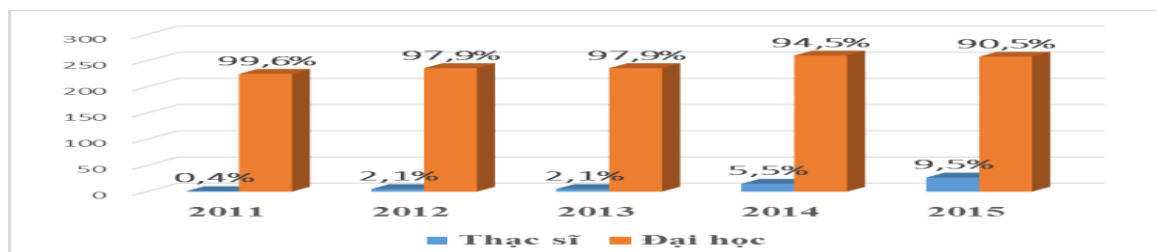
Từ kết quả bảng 2.11, Khối biên tập có số lượng cán bộ quản lý cấp trung bình 3,95 người/phòng (ban), đây là tỉ lệ khá cao so với công tác điều hành của một phòng, ban. Cán bộ quản lý cấp phòng ở các khối kỹ thuật trung bình 3,4 người/01 đơn vị và khối quản lý 5,1 người/phòng, ban, cơ cấu cán bộ quản lý ở khối quản lý là quá cao so với các khối khác. Theo quy định chung thì cán bộ quản lý của một đơn vị cấp phòng tối đa 3 người/đơn vị.

Tóm lại, số lượng nhà báo tăng hàng năm trung bình từ 4%-14% trong giai đoạn từ 2011-2015. Số lượng nhân lực của toàn Đài tăng lên trong 5 năm qua, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, một số đơn vị khối quản lý dư thừa lao động trong khi đó khối biên tập chưa đáp ứng đủ cả về số lượng và chất lượng.

2.2.1.2. Về chất lượng nhà báo

Kết quả nghiên cứu dữ liệu thứ cấp:

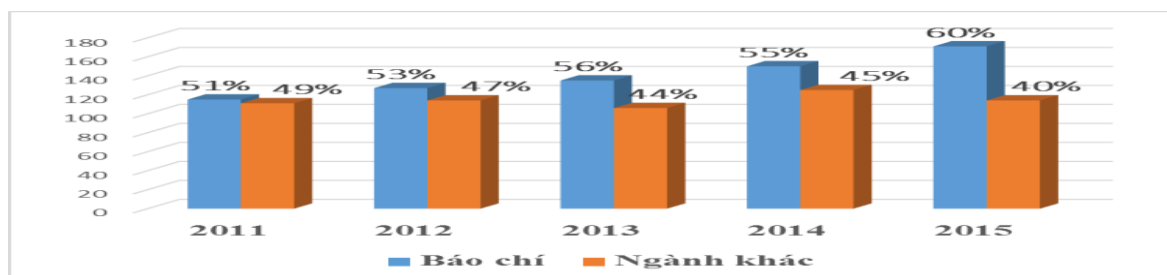
(1) Theo trình độ đào tạo



Hình 2.9: Trình độ đào tạo của nhà báo từ 2011-2015

Nguồn: [22]

Từ kết quả hình 2.9, trình độ đào tạo thạc sĩ của các nhà báo đã tăng từng đáng kể từ 0,4% năm 2011 nhưng sau 4 năm đã tăng lên 9,5%; điều đó cho thấy xu hướng nâng cao trình độ ngày càng được nhà báo Đài PT-TH Hà Nội quan tâm.



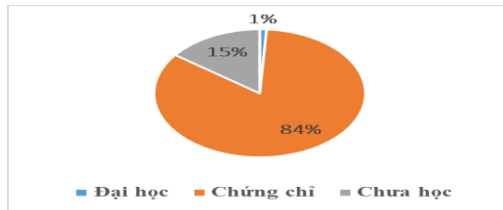
Hình 2.10: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ 2011-2015

Nguồn: [22]

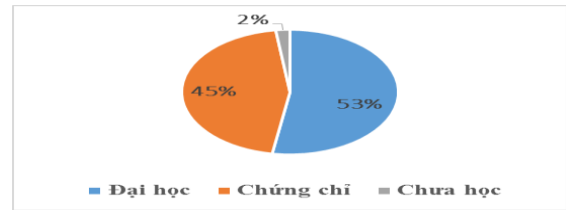
Kết quả trình độ đào tạo chuyên ngành báo chí từ đại học trở lên của nhà báo được tăng lên theo từng năm, số lượng ngày càng được tăng lên và tỉ lệ giữa nhà báo tốt nghiệp chuyên ngành báo chí và ngành khác là 20% đến năm 2015. Tỉ lệ nhà báo chưa đạt theo yêu cầu của tại thông tư liên tịch số 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV của Bộ Thông tin – Truyền thông và Bộ Nội vụ các chức danh phải tốt nghiệp đại học chuyên ngành báo chí hoặc có chứng chỉ nghiệp vụ báo chí được đào tạo 8 tuần trở lên.

Các nhà báo đã tham gia học đại học bằng 2 hoặc thạc sĩ chuyên ngành báo chí ngày càng tăng. Một điều kiện thuận lợi của nhà báo ở Đài PT-TH Hà Nội là các trung tâm đào tạo lớn về báo chí nằm trên địa bàn.

(2) Trình độ ngoại ngữ, tin học



Hình 2.11: Trình độ tin học của nhà báo



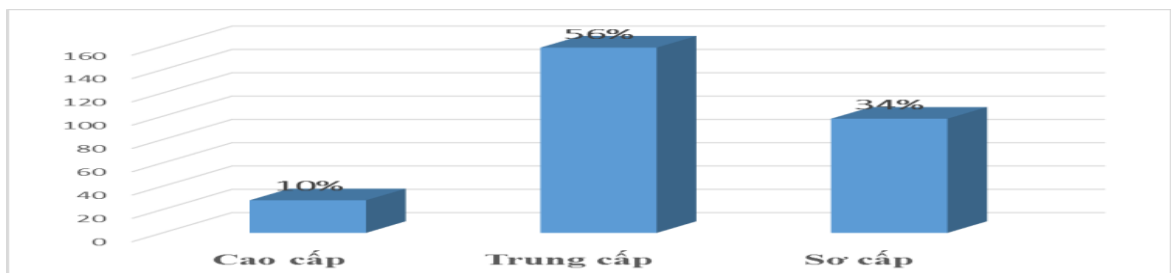
Hình 2.12: Trình độ ngoại ngữ nhà báo

Nguồn: [22]

Theo kết quả hình 2.11, tỉ lệ trình độ tin học của nhà báo hiện nay của Đài vẫn còn 15% chưa có chứng chỉ tin học, đây là tỉ lệ quá cao trong phương thức làm báo hiện đại. Đài PT-TH Hà Nội cần đưa ra tiêu chuẩn bắt buộc phải có chứng chỉ tin học khi xét để cấp thẻ nhà báo hoặc tuyển dụng. Quy định về chức danh nghề nghiệp được quy định tại thông tư liên tịch 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV, yêu cầu tất cả các chức danh của nhà báo đều đạt trình độ chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin được quy định tại Thông tư 03/2014/TT-BTTTT, do đó Đài PT-TH Hà Nội cần rà soát và yêu cầu những nhà báo này phải tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ tin học.

Về trình độ ngoại ngữ tốt nghiệp đại học đạt 53% trong tổng số nhà báo và 45% nhà báo có chứng chỉ đạt chuẩn, tức là số nhà báo có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ đạt tới 98%, đây là một tỉ lệ cao so với các Đài PT-TH trong các địa phương kể cả Truyền hình Việt Nam (VTV chỉ đạt khoảng 64% nhà báo có trình độ khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ) [16].

(3) Trình độ chính trị



Hình 2.13: Trình độ lý luận chính trị

Nguồn [22]

Theo hình 2.13, tổng số nhà báo được đào tạo trình độ lý luận chính trị 285 nhà báo, trong đó 28 nhà báo có trình cao cấp, cử nhân, chủ yếu tập trung vào lãnh đạo Đài và trưởng các phòng, ban. Trình độ trung cấp lý luận chính trị chiếm đa số là 56% tương đương với 159 nhà báo, đây là những nhà báo có chức danh phóng

viên, biên tập, quay phim; tỉ lệ này là cao so với các Đài PT-TH trong thành phố lớn của Việt Nam. Như vậy có thể thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ chính trị cho đội ngũ nhà báo của Đài PT-TH trong thời gian qua đã được quan tâm và đáp ứng yêu cầu của thông tư liên tịch 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV.

Kết quả nghiên cứu sơ cấp:

Trong phạm vi luận án, tác giả đã khảo sát chất lượng của nhà báo đang tham gia trực tiếp sản xuất chương trình PT-TH của Đài PT-TH Hà Nội qua việc đánh giá tầm quan trọng và mức đáp ứng công việc hiện nay dựa vào các yếu tố cơ bản của năng lực gồm: kiến thức, kỹ năng, phẩm chất .

a) Kiến thức

Trong thời kỳ hội nhập truyền thông, nhà báo cần có một số kiến thức cơ bản về chuyên môn báo chí; chuyên ngành phát thanh, truyền hình; chính trị; pháp luật; kinh tế-văn hóa – xã hội; kỹ thuật; quản lý; công nghệ thông tin và ngoại ngữ.

Bảng 2.12: Thực trạng kiến thức của các nhà báo

Kiến thức	Mức độ quan trọng 1: Không quan trọng 2: Rất quan trọng	Mức độ đáp ứng 1: Không đáp ứng 5: Đáp ứng rất tốt
Kiến thức về chuyên môn báo chí	4.41	3.79
Kiến thức về chuyên ngành PT-TH	4.39	3.67
Kiến thức chính trị	4.38	3.66
Kiến thức pháp luật	4.30	3.60
Kiến thức kinh tế - văn hóa – xã hội	4.17	3.70
Kiến thức về kỹ thuật	4.21	3.65
Kiến thức về quản lý	4.03	3.59
Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ	4.20	3.89

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua kết quả khảo sát được trình bày ở bảng 2.12, các nhà báo đã đánh giá tầm quan trọng của kiến thức trong đó chuyên môn nghiệp vụ báo chí được đánh giá quan trọng nhất (4.41/ 5 điểm), mặc dù nhà báo có thể xuất phát từ những chuyên môn đào tạo ở nhiều ngành khác nhau nhưng chuyên môn báo chí rất cần cho nhà báo khi tham gia sáng tạo tác phẩm và trong thực tế hàng năm số lượng tham gia học văn bằng 2 hoặc trên đại học chuyên ngành báo chí năm sau nhiều hơn năm trước với tỉ lệ đạt 60% người đã tốt nghiệp chuyên ngành báo chí. Khi có kiến thức cơ bản về báo chí, nhà báo sẽ xử lý nhanh và sâu hơn các thông tin được tiếp cận,

quá trình sáng tạo tác phẩm sẽ tự tin hơn đặc biệt đối với nhà báo trẻ. Tiếp theo là kiến thức về lĩnh vực chuyên môn PT-TH (4.39/ 5 điểm); kiến thức chính trị (4.38/ 5 điểm); kiến thức pháp luật (4.30/ 5 điểm) và được đánh giá thấp nhất là kiến thức quản lý (4.03/ 5 điểm). Mặc dù kiến thức luôn được đánh giá quan trọng, nhưng thực tế các kiến thức đều ở trung bình, có sự khác biệt giữa nhận thức và đáp ứng công việc.

Qua tìm hiểu nguyên nhân thực trạng đáp ứng các kiến thức của nhà báo còn chưa cao do:

+ Thời gian qua thực trạng công tác sản xuất chương trình và kiểm tra chất lượng đầu ra không được kiểm tra chặt chẽ nên nhà báo chủ yếu sản xuất đủ thời lượng quy định của cơ quan;

+ Chưa có tính cạnh tranh trong công việc giữa các bộ phận, giữa các nhà báo với nhau và vẫn theo tư duy cơ quan báo chí là bao cấp;

+ Công tác trả thù lao, nhuận bút không xứng đáng với công sức của nhà báo bỏ ra nên việc tự nâng cao sản phẩm báo chí còn hạn chế hoặc chưa được nhà báo xem là trọng tâm;

+ Công nghệ thiết bị lạc hậu nên chất lượng hình ảnh chương trình không đáp ứng được nhu cầu công chúng, không thu hút được công chúng;

+ Không có chính sách đào tạo, cập nhật kiến thức mới cho nhà báo, phong cách làm báo trong thời hội nhập;

+ Bản thân lãnh đạo Đài và các lãnh đạo đơn vị các phòng (ban) chưa quan tâm đến công tác khuyến khích tự nâng cao tay nghề, cơ chế chính sách cho những người được đào tạo nên các nhà báo chờ chính sách đào tạo của cơ quan chủ quản hoặc chờ kinh phí của cơ quan hỗ trợ.

Qua kết quả khảo sát, chúng ta thấy kiến thức pháp luật ở mức thấp (3.60/ 5 điểm), nguyên nhân do nhà báo không tìm hiểu những kiến thức lĩnh vực mình hoạt động và kiến thức pháp luật trong lĩnh vực mình phụ trách. Kiến thức quản lý của nhà báo được đánh giá là thấp nhất (3.59/ 5 điểm) đây cũng có thể chấp nhận được do cuộc khảo sát này chủ yếu tập trung vào nhà báo làm trực tiếp.

Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong thực tế đáp ứng cao nhất (3.89/ 5 điểm) so với các kiến thức khác do số lượng nhà báo đã học qua có 98% tốt nghiệp đại học, chứng chỉ ngoại ngữ; 85% nhà báo đã có trình độ đại học, chứng chỉ về tin học.

Ngoài những kiến thức cơ bản nói trên, tác giả đã phỏng vấn sâu một số lãnh đạo các cơ quan quản lý, cơ quan báo chí về những kiến thức khác cần có của nhà báo trong giai đoạn hiện nay về kinh tế báo chí.

Hộp 2.1: Ý kiến về kiến thức nhà báo

Ông Trần Bá Dung, Trưởng ban Nghiệp vụ - Hội Nhà báo Việt Nam, đã có 30 năm quản lý nhà nước về báo chí. Nhận định: “*Hội nhập kinh tế quốc tế là một chủ trương lớn của Đảng ta, là nội dung trọng tâm của hội nhập quốc tế và là một bộ phận quan trọng, xuyên suốt của công cuộc đổi mới. Chúng ta đang xây dựng một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, báo chí cho dù có là sản phẩm văn hoá đặc biệt thì vẫn là hàng hoá mang giá trị kinh tế và chịu sự cạnh tranh quyết liệt theo đúng các quy luật của thị trường. Do đó, kiến thức kinh tế sẽ giúp nhà báo đóng góp hiệu quả hơn vào việc phát triển thị phần của sản phẩm báo chí mà mình tạo ra, từ đó, phát triển chính cơ quan báo chí*”.

Nguồn: Tác giả khảo sát

Tóm lại, các kiến thức của nhà báo mới chỉ đạt ở mức trung bình nên chất lượng chương trình PT-TH của Đài trong thời gian vừa qua chưa được đánh giá cao, các kiến thức chưa được thường xuyên nâng cao. Do đó, cần phải đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nhiều hơn nữa cho đội ngũ nhà báo của Đài.

b) Kỹ năng

Bảng 2.13: Thực trạng kỹ năng của các nhà báo

Kỹ năng	Mức độ quan trọng 1: Không quan trọng 2: Rất quan trọng	Mức độ đáp ứng 1: Không đáp ứng 5: Đáp ứng rất tốt
Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin	4.57	3.82
Kỹ năng phân tích, đánh giá dư luận	4.43	3.74
Kỹ năng giải quyết các vấn đề	4.30	3.66
Kỹ năng xử lý tình huống	4.34	3.72
Kỹ năng nhạy cảm chính trị	4.47	3.69
Kỹ năng thuyết phục, động viên	4.33	3.65
Kỹ năng giao tiếp	4.37	3.85
Kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh	4.38	3.78
Kỹ năng viết bài	4.48	3.78
Kỹ năng biên tập, biên dịch	4.29	3.80
Kỹ năng quay phim	3.97	3.59
Kỹ năng xây dựng kịch bản	4.17	3.70
Kỹ năng về tổ chức SXCT	4.14	3.67

Nguồn: Tác giả khảo sát

Để một chương trình PT-TH thu hút được công chúng và có phạm vi ảnh hưởng rộng trong xã hội, đòi hỏi nhà báo có kỹ năng tốt trong quá trình sáng tạo và tổ chức sản xuất chương trình. Kết quả khảo sát thực trạng về kỹ năng của nhà báo được thể hiện ở bảng 2.13 trên.

Kết quả khảo sát cho thấy 100% nội dung của kỹ năng được đánh giá là “Rất quan trọng” và từ 47% trở lên. Trong đó, kỹ năng khai thác thông tin, xử lý thông tin được đánh giá là quan trọng nhất (4.63/5 điểm) và 76% nhận thức “Rất quan trọng”, việc xử lý thông tin, phân tích các thông tin trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí, một chương trình PT-TH hấp dẫn đòi hỏi nhà báo phải có xử lý thông tin khéo léo, đánh giá các thông tin một cách đầy đủ và hai chiều.

Tiếp theo kỹ năng viết bài được nhận thức (4.58/5 điểm) và 72% đánh giá “Rất quan trọng”, điều này hoàn toàn dễ hiểu, một nhà báo có kỹ năng viết tốt sẽ giúp chương trình hấp dẫn hơn và công chúng tiếp nhận dễ hơn từ đặt tên chương trình, sắp xếp bố cục...

Mặc dù khi đánh giá quan trọng các kỹ năng cơ bản nhưng thực tế đáp ứng không tương xứng với với nhận thức và chỉ ở mức trung bình các kỹ năng của nhà báo. Theo tác giả có một số nguyên nhân sau:

+ Các chương trình sản xuất mới của Đài trong thời gian vừa qua ít, chưa tập trung đánh giá nội dung nên những kỹ năng không được tham gia thực tế nhiều, đặc biệt là những nhà báo trẻ chỉ có lý thuyết khi được học trong trường đại học nên khi không có nhiều sản phẩm thực tế thì kỹ năng của họ không được nâng cao mặc dù số lượng tốt nghiệp chuyên ngành báo chí của nhà báo chiếm 60% trong tổng số nhà báo.

+ Các chương trình tuyên truyền mang tính chất phát hiện vấn đề mới, chống tham nhũng tiêu cực, bài điều tra chưa nhiều nên việc rèn luyện các kỹ năng như xử lý tình huống, thuyết phục đồng viên chưa được rèn luyện nhiều trong thực tế.

+ Công tác bồi dưỡng, đào tạo nâng cao năng lực nhà báo trong thời gian vừa qua của Đài không được chú trọng, chưa có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nên kỹ năng thực tế của các nhà báo thấp, chưa xứng tầm với trình độ đào tạo của các nhà báo.

Có 63% nhà báo đánh giá kỹ năng thu thập và xử lý thông tin trong thực tế đáp ứng và đáp ứng tốt yêu cầu của công việc. Kỹ năng này là rất quan trọng đối với nhà báo, để có một sản phẩm báo chí hay, có một tác phẩm tốt việc đầu tiên là phải thu thập thông tin một cách đầy đủ từ các nguồn khác nhau sau đấy tiến hành

xử lý để đưa vào tác phẩm. Khi nhà báo kỹ năng này tốt sẽ giúp tiếp cận và hoàn thành tác phẩm nhanh hơn, có cách nhìn tổng thể hơn về một vấn đề, sự kiện xảy ra.

Thực tế đáp ứng của kỹ năng giao tiếp được các nhà báo đánh giá khả năng đáp ứng tới 64% và cao nhất trong các kỹ năng, có thể nói hoạt động nhà báo thì kỹ năng giao tiếp đóng một vai trò hết sức quan trọng để có thể tiếp cận đến đối tượng trong tác phẩm, giao tiếp với các chuyên gia với công chúng dễ dàng hơn và tạo nên sức mạnh trong công tác tuyên truyền đến với công chúng. Đây là một yếu tố rất tốt trong quá trình xây dựng các chương trình PT-TH có hiệu quả trong công tác tuyên truyền nếu như Đài PT-TH Hà Nội phát huy được lợi thế từ các nhà báo.

Kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh được đánh giá là quan trọng và thực tế đáp ứng của các nhà báo cũng khá cao so với các kỹ năng khác, kỹ năng này chỉ dành đánh giá nhà báo làm lĩnh vực sản xuất chương PT-TH bởi chương trình PT, TH thể hiện cuộc sống sinh động thông qua âm thanh, hình ảnh thực tại của sự kiện, vấn đề và cũng là đặc điểm khác so với các nhà báo làm trong các thể loại báo chí khác.

Kỹ năng quay phim được nhà báo tự đánh giá mức đáp ứng thấp nhất (3.59/ 5 điểm) so với các kỹ năng khác. Nguyên nhân là nhà báo ở Đài PT-TH Hà Nội được tách biệt giữa các chức năng quay phim chuyên biệt, một số Đài PT-TH có quy mô nhỏ thường phóng viên viết bài kiêm quay phim. Tương tự, như kỹ năng quay phim, kỹ năng tổ chức sản xuất chương trình được đánh giá ở mức trung bình (3.67/ 5 điểm), bởi vì nhà báo ở Đài chỉ chỉ tham gia vào tổ chức sản xuất chương trình nhưng không phải là người làm trực tiếp tất cả các công đoạn như từ viết bài, dựng hình và hoàn thiện sản phẩm để phát sóng mà nhà báo chỉ cùng với kỹ thuật viên dựng hình hoặc giao kịch bản cho kỹ thuật viên làm theo các bước cụ thể.

Hộp 2.2: Ý kiến cần kỹ năng khác của nhà báo

Ông Vũ Ngọc Minh, Phó Tổng giám đốc – Phó Tổng biên tập của Đài PT-TH Hà Nội, kinh nghiệm làm báo 30 năm. Đưa ra nhận định về kỹ năng khác của nhà báo trong giai đoạn hiện nay: *“Nhà báo trong thời kỳ hội nhập cần phải thêm các kỹ năng như thể hiện tác phẩm của mình ở góc nhìn nào của các sự kiện vấn đề xảy ra; kỹ năng chia sẻ thông tin trên các phương tiện internet; kỹ năng học hỏi từ những nhà báo, phóng viên có kinh nghiệm; kỹ năng khai thác thông tin trên mạng xã hội, thiết bị di động; kỹ năng xây dựng cho mình hệ thống dữ liệu...”*

Nguồn: Tác giả khảo sát

Trong phong cách làm báo hiện đại, yêu cầu nhà báo cần phải kết hợp nhiều kỹ năng khác nhau để xây dựng tác phẩm từ ý tưởng đến hoàn thiện và phát sóng thì cần các kỹ năng quay phim, dựng hình. Do vậy, Đài PT-TH Hà Nội cần phải nâng cao hơn nữa kỹ năng này.

Ngoài những kỹ năng cơ bản trên, tác giả đã phỏng vấn một số lãnh đạo và chuyên gia trong lĩnh vực về các các kỹ năng khác của nhà báo hiện nay như kỹ năng khai thác thông tin trên mạng xã hội, kỹ năng chia sẻ thông tin trên mạng internet...(xem theo hộp 2.2).

Tóm lại, qua kết quả điều tra cho thấy sự khác nhau giữa đánh giá mức độ quan trọng các kỹ năng và khả năng đáp ứng của nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội còn khá cao, nguyên nhân do kiểm soát các chương trình PT-TH chưa được chú trọng, công tác đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan và ý thức tự nâng cao các kỹ năng của mình chưa đạt yêu cầu.

c) Phẩm chất

Phẩm chất của nhà báo được Chủ tịch Hồ Chí Minh khái quát thông qua các bài viết và buổi nói chuyện ở các hội nghị : “*Chống thói ba hoa*”, “*Thư gửi lớp học viết báo Huỳnh Thúc Kháng*” ngày 9 tháng 6 năm 1949; “*Cách viết*”, “*Bài nói tại Đại hội lần thứ II Hội Nhà báo Việt Nam*” ngày 16 tháng 4 năm 1954, “*Bài nói chuyện tại Đại hội lần thứ III của Hội Nhà báo Việt Nam*” ngày 8 tháng 9 năm 1962, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra nhiều ý kiến sâu sắc và toàn diện về các yêu cầu đặt ra đối với các nhà báo Việt Nam. Theo đó, nếu nói một cách khái quát, nhà báo cần: *Có lập trường chính trị vững chắc và đạo đức trong sáng; Viết đúng đối tượng và đúng mục đích, với ngôn ngữ rõ ràng, dễ hiểu; Thông tin chính xác, kịp thời, thiết thực; Tinh thông nghiệp vụ và làm chủ ít nhất một ngoại ngữ .*

Kết quả khảo sát của tác giả về thực trạng phẩm chất của Đài PT-TH Hà Nội được thể hiện qua bảng 2.14.

Bảng 2.14: Thực trạng phẩm chất của các nhà báo

Phẩm chất	Mức độ quan trọng	Mức độ đáp ứng
	1: Không quan trọng 2: Rất quan trọng	1: Không đáp ứng 5: Đáp ứng rất tốt
Bản lĩnh chính trị	4.63	3.90
Tính sáng tạo, nhạy cảm	4.53	3.78
Tính khách quan, trung thực	4.62	3.75
Tình yêu nghề nghiệp	4.55	3.75
Trách nhiệm xã hội	4.42	3.64
Năng khiếu bẩm sinh	4.00	3.58
Mạo hiểm	3.95	3.50
Chịu đựng gian khổ	4.23	3.57
Kiên nhẫn	4.30	3.65
Năng động, sáng tạo	4.59	3.88

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Phân tích kết quả khảo sát về phẩm chất nhà báo:

- Bản lĩnh chính trị là phẩm chất cần thiết quyết định sự vững vàng, tính kiên định, sự độc lập chủ động trong mọi hoàn cảnh, nhất là trước những khó khăn, thử thách của cuộc sống. Nhà báo luôn nhận thức, phải không ngừng rèn luyện và nâng cao bản lĩnh chính trị, luôn giữ gìn đạo đức cách mạng và phải thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của mình (4.63/5 điểm) và có 76% nhà báo nhận thức là rất quan trọng và khả năng đáp ứng của nhà báo ở mức trung bình khá (3.90/ 5 điểm). Trong thời đại bùng nổ về thông tin và nền kinh tế thị trường, yêu cầu nhà báo phải giữ vững lập trường kiên định, quan điểm của mình đối với các vấn đề liên quan đến an ninh quốc phòng của đất nước đặc biệt đối với những kẻ thù địch, lợi dụng tự do tín ngưỡng để chống phá đất nước, những vấn đề làm ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục của người Việt Nam. Nhà báo có bản lĩnh chính trị vững vàng sẽ đấu tranh vì lẽ phải, đấu tranh bảo vệ chủ quyền, lãnh thổ của tổ quốc; có đạo đức và lối sống lành mạnh, không xa hoa lãng phí.

- Tính trung thực, khách quan của nhà báo được nhận thức là rất quan trọng (4.62/ 5 điểm) và thực tế đáp ứng của nhà báo đạt yêu cầu (3.75/ 5 điểm). Mỗi thông tin của nhà báo phản ánh đến công chúng, yêu cầu nhà báo phải trung thực với thông tin không được phép “bóp méo” sự thật, sai bản chất của sự vật hiện tượng, nếu sai sự thật sẽ ảnh hưởng rất lớn đến xã hội, nhà báo phải rèn kỹ năng lựa chọn, chất lọc thông tin. Thông tin phản ánh phải vì lợi ích chung, vì sự nghiệp

chúng; không câu khách rẻ tiền; không mơ hồ; mất cảnh giác, không làm lộ bí mật quốc gia.

- Tình yêu nghề nghiệp là một đức tính của con người không chỉ dành riêng cho nhà báo nhưng đối với nghề báo yêu cầu ở mức độ cao hơn bởi vì nghề báo luôn chịu ảnh hưởng, sức ép của công chúng; sự hy sinh mạo hiểm cá nhân mình nên tình yêu nghề nghiệp là càng lớn hơn thì mới có thể tiếp tục phát triển được. Qua đánh giá, các nhà báo nhận thức phẩm chất này là quan trọng (4.55/ 5 điểm) và trong thực tế họ cũng đánh giá đang còn hạn chế và cần phải được rèn luyện qua thời gian, qua công việc (3.75/ 5 điểm).

- Nhà báo luôn nhận thức trách nhiệm xã hội là quan trọng (4.42/ 5 điểm), bởi vì khi thông tin phản ánh của nhà báo về một sự vật, hiện tượng sẽ tác động số đông đến công chúng, có thể làm thay đổi tư tưởng, lập trường của công chúng về một vấn đề nào đó. Nên mỗi thông tin đưa ra nhà báo phải chất lọc, lựa chọn để không làm ảnh hưởng xấu đến xã hội, cuộc sống của công chúng. Khi trách nhiệm của nhà báo đặt ở vị trí cao thì bản thân nhà báo sẽ phải tính toán, đưa ra nhiều tính toán, quan sát thông tin đưa ra. Thực tế cho thấy, nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong thời gian vừa qua chưa bị nhắc nhở về các chương trình PT-TH, điều đó chứng tỏ nhà báo công tác luôn có trách nhiệm cao nhất về các thông tin phản ánh đến công chúng. Qua khảo sát, mức độ đáp ứng của phẩm chất này ở nhà báo còn hạn chế, chưa được đánh giá cao (3.64/ 5 điểm).

- Năng khiếu bẩm sinh là một yếu tố quan trọng đối với nhà báo, khi nhà báo có năng khiếu thì họ sẽ dễ dàng phát hiện và xử thông tin hơn người không có năng khiếu bẩm sinh. Nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội đánh giá mức độ quan trọng của phẩm chất này ở mức (4.00/ 5 điểm) và khả năng đáp ứng đạt (3.58/ 5 điểm). Qua khảo sát có đến 50% nhà báo đánh giá trong thực tế năng khiếu bẩm sinh không chi phối nhiều trong công việc; còn ở nhận thức phẩm chất này được 64% nhà báo đánh giá là quan trọng. Nếu nhà báo có năng khiếu bẩm sinh, nhưng không rèn luyện sẽ không phát huy được, còn ngược lại những người không có năng khiếu bẩm sinh nhưng trong thực tế họ tự rèn luyện, nâng cao kiến thức thông qua sách, báo...

- Tính mạo hiểm được nhà báo nhận thức là một phẩm chất quan trọng của nhà báo (3.95/ 5 điểm). Nhà báo để có tác phẩm hay phải xâm nhập vào thực tế của các vấn đề đang xảy ra, đặc biệt là các vấn đề nhạy cảm, phức tạp thì nhà báo đương đầu với rất nhiều rủi ro kể cả tính mạng của họ. Sự mạo hiểm của nhà báo đã giúp các cơ quan quản lý nhà nước phát hiện ra các vấn đề tương chừng như không thể

biết, không thể làm gì được. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng của phẩm chất này ở mức đạt yêu cầu (3.50/ 5 điểm).

- Khi bước chân vào nghề báo phải chấp nhận một sự thật đó là chịu đựng gian khổ, hy sinh bản thân cá nhân, cuộc sống cho tác phẩm báo chí hay “đưa con tinh thần” của mình. Nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội đánh giá mức độ quan trọng (4.23/ 5 điểm), điều đó khẳng định nhà báo để có tác phẩm có giá trị họ không thể hời hợt với tác phẩm, không thâm nhập vào thực tế của từng sự vật, hiện tượng. Qua khảo sát thực tế, mức độ đáp ứng của nhà báo đạt mức trung bình (3.57/ 5 điểm).

- Tính kiên nhẫn của nhà báo là một phẩm chất quan trọng và bản thân nhà báo đánh giá qua kết quả khảo sát (4.30/ 5 điểm). Phẩm chất này, giúp họ bình tĩnh hơn trong những tình huống xử lý các vấn đề liên quan đến xã hội, phân tích đánh giá và lựa chọn những thông tin để đưa đến công chúng chấp nhận mất nhiều thời gian hơn. Chấp nhận sức ép có thể từ đồng nghiệp, công chúng về một vấn đề nào đó mà chậm trễ, chưa đủ một chuỗi thông tin để đưa ra công chúng. Ngoài ra, phẩm chất này được phát huy mạnh mẽ khi nhà báo còn chấp nhận đối mặt với những thách thức, rủi ro cho chính bản thân nghề nghiệp. Tuy nhiên, thực tế đáp ứng của nhà báo ở Đài PT-TH Hà Nội đạt mức trung bình (3.65/ 5 điểm).

- Tính cách năng động, sáng tạo của nhà báo góp phần không nhỏ cho sự thành công trong sự nghiệp báo chí. Muốn có tác phẩm hay, thu hút được công chúng và đạt hiệu quả trong công tác tuyên truyền, yêu cầu nhà báo phải năng động, sáng tạo trong quá trình sáng tác tác phẩm. Phẩm chất này được 88% nhà báo đánh giá là quan trọng và 70% nhà báo trả lời ở mức độ đáp ứng. Tính năng động của nhà báo được rèn luyện qua thời gian, quá trình học hỏi, quan sát và tư duy liên tục. Một tác phẩm được xem là tính năng động sáng tạo khi nhà báo đưa thông tin đến công chúng một cách nhanh nhất, kịp thời nhất và cách tiếp cận nhạy bén nhất.

Hộp 2.3. Ý kiến về đánh giá thực trạng của phẩm chất nhà báo

Ông Vũ Ngọc Minh, Phó Tổng giám đốc – Phó Tổng biên tập của Đài PT-TH Hà Nội, kinh nghiệm làm báo 30 năm. Nhận định về phẩm chất của nhà báo: *“Về phẩm chất chính trị: Có lập trường, quan điểm phải rõ ràng. Làm báo vì ai, phục vụ giai cấp nào, đối tượng nào. Nắm rõ tôn chỉ, mục đích của cơ quan báo chí để rèn luyện lập trường trong khi hành nghề.*

Về năng lực chuyên môn: Làm báo là một nghề sáng tạo đòi hỏi nhà báo cần có năng khiếu báo chí, đây là tiền đề ban đầu để có thể trở thành nhà báo giỏi...”

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Để đánh giá sâu về thực trạng của phẩm chất nhà báo, tác giả đã phỏng vấn sâu các lãnh đạo của cơ quan báo chí về các vấn đề liên quan và được thể hiện ở hộp 2.3.

Nhìn chung, phẩm chất của nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong giai đoạn này liên tục được nâng cao, năm sau cao hơn năm trước và đạt yêu cầu công việc. Do đó, các chương trình PT-TH chỉ mới đáp ứng về số lượng, chất lượng ở mức trung bình, chưa có nhiều chương trình được công chúng đánh giá cao, hấp dẫn. Phẩm chất nhà báo của Đài cần phải luôn tự rèn luyện hơn nữa trong quá trình sáng tạo tác phẩm.

Đánh giá sự thay đổi về chất lượng nhân lực nhà báo trong giai đoạn 2011-2015

Theo kết quả khảo sát của của 20 trưởng phòng (ban) đơn vị biên tập về sự thay đổi chất lượng nhân lực nhà báo trong giai đoạn 2011-2015.

Có 50% đánh giá chất lượng của nhà báo thay đổi ít hơn 20%, còn 40% số người được hỏi cho rằng chất lượng thay đổi 20%-40%. Chỉ 10% khẳng định rằng chất lượng thay đổi trong vòng 5 năm qua là 40%-70%. Kết quả này phản ánh qua chất lượng nội dung chương trình PT-TH, nguồn thu của Đài trong thời gian 5 năm qua.

2.2.1.3. Về cơ cấu của nhà báo

(1) Cơ cấu nhà báo theo chức danh công việc

Bảng 2.15: Cơ cấu nhân lực theo chức danh công việc từ năm 2011-2015

ĐVT: Người

Đài PT-TH	Tổng số nhà báo	PV-BTV		Quay phim		Đạo diễn	
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
2011	226	201	89%	20	9%	5	2%
2012	241	210	87%	25	10%	6	2%
2013	241	205	85%	28	12%	8	3%
2014	275	236	86%	30	11%	9	3%
2015	285	241	85%	34	12%	10	4%

Nguồn: [22]

Phân tích kết quả khảo sát:

Tỉ lệ biên tập viên, phóng viên/quay phim/đạo diễn (PV-BT/QP/ĐD) hàng năm thay đổi theo nhu cầu công việc để phù hợp với thời lượng chương trình sản xuất của Đài. Tỉ lệ nhà báo theo chức danh qua hàng năm như sau:

+ Năm 2011, cứ 100 nhà báo có là 89 PV-BT, 9 quay phim, 2 đạo diễn.

- + Năm 2012, 100 nhà báo có 87 là PV-BT, 10 quay phim, 3 đạo diễn.
- + Năm 2013, 100 nhà báo có 85 là PV-BT, 11 quay phim, 4 đạo diễn.
- + Năm 2014, 100 nhà báo có 86 là PV-BT, 11 quay phim, 3 đạo diễn.
- + Năm 2015, 100 nhà báo có 85 là PV-BT, 12 quay phim, 3 đạo diễn.

Thực tế, trong công việc tổ chức sản xuất chương trình, thì hầu hết các chương trình đều có đạo diễn những nhà báo có thể kiêm nhiệm hoặc những người làm đạo diễn nhưng chưa được công nhận nhà báo do đó chất lượng chương trình PT-TH của Đài trong thời gian vừa qua chưa đáp ứng được yêu cầu đạt ra.

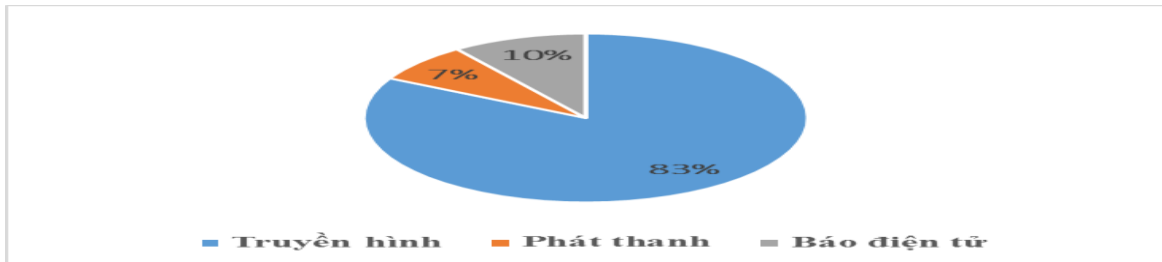
Số lượng quay phim trong thực tế gấp đôi nhưng vì chưa được công nhận nhà báo do trình độ đào tạo quay phim thường ở các trường cao đẳng thuộc VOV, VTV. Do đó, để có chất lượng về hình ảnh, nâng cao chất lượng nội dung chương trình, Đài PT-TH Hà Nội thì phải nâng cao trình độ đào tạo cho những người quay phim, đạo diễn chưa đủ điều kiện công nhận là nhà báo; cần đạt tỉ lệ theo VTV: 8/1,4/0,6 tức là cứ 100 nhà báo có 80 PV-BT, 14 quay phim, 6 đạo diễn.

Tóm lại, tỉ lệ cơ cấu về chức danh nhà báo từ năm 2011-2015, hầu như không biến đổi và không đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc, tỉ lệ chức danh nhà báo là đạo diễn chỉ đáp ứng 50% yêu cầu thực tế đạt ra, quay phim đạt 70% so với yêu cầu.

(2) Cơ cấu theo loại hình báo chí Truyền hình/Phát thanh/Báo điện tử:

Kết quả ở hình 2.14, Đài PT-TH Hà Nội thực hiện 3 loại hình báo chí: Truyền hình, Phát thanh, Báo điện tử. Tỷ lệ nhà báo trong loại hình truyền hình đạt 83%, tiếp theo 10% làm trong báo điện tử và 7% làm trong phát thanh. Một thực tế, các nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong truyền hình làm luôn cả phát thanh vì chỉ chuyển thể nội dung truyền hình sang phát thanh, điều này dẫn đến chất lượng chương trình phát thanh của Đài PT-TH không hiệu quả, chất lượng không cao.

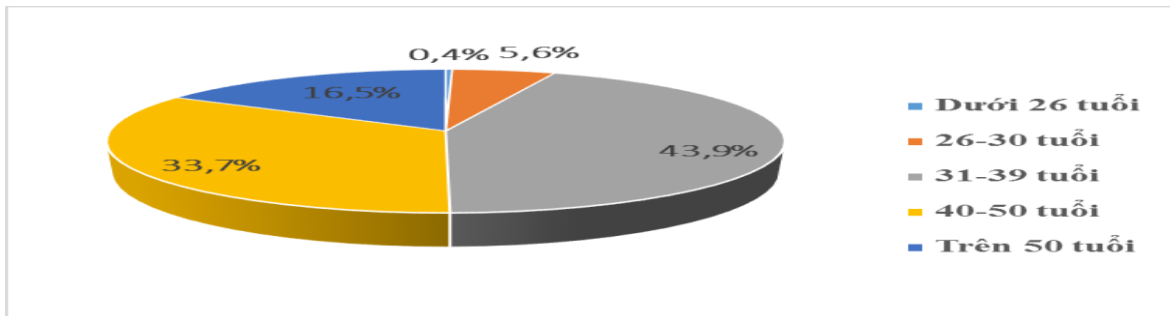
Tương tự như báo điện tử, nhà báo làm trong báo điện tử chỉ công việc biên tập lại nội dung trên truyền hình và đưa lên internet, làm công việc sắp xếp các chương trình PT-TH đã sản xuất vào các danh mục trên báo. Do đó, chất lượng báo điện tử không cao, chưa thu hút được nhiều độc giả. Để đáp được xu thế hiện nay, Đài PT-TH Hà Nội cần phải phân bố lại nhà báo làm trong lĩnh vực phát thanh, báo điện tử cho phù hợp và tính chuyên nghiệp cao.



Hình 2.14: Cơ cấu nhân lực nhà báo theo loại hình báo chí năm 2015

Nguồn: [22]

(3) Cơ cấu theo độ tuổi của nhà báo



Hình 2.15: Cơ cấu theo tuổi của nhân lực nhà báo năm 2015

Nguồn [22]

Theo kết quả của bảng trên, tỉ lệ nhà báo từ 26-39 tuổi chiếm đến 60,4% tổng số nhân lực nhà báo, đây là lợi thế của Đài PT-TH Hà Nội với lực lượng lao động đang ở tuổi “vàng”, có đủ sức khỏe, nhiệt huyết trong công việc. Với nhóm tuổi này thì khả năng tiếp thu, nắm bắt kiến thức, kỹ năng mới sẽ dễ dàng hơn. Do đó, cần phải thường xuyên cập nhật kiến thức thì mới phát huy được những kiến thức đào tạo trước đây và tiếp cận nhanh phong cách làm báo hiện đại.

Tóm lại, nhìn chung về số lượng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015 tăng trưởng nhanh, đáp ứng được yêu cầu công tác sản xuất chương trình PT-TH của Đài. Chất lượng nhân lực nhà báo được nâng cao, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo thay đổi rõ rệt theo hàng năm và đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra. Mặc dù số lượng và chất lượng nhân lực nhà báo tăng lên nhưng chất lượng chương trình PT-TH chưa được nâng cao rõ rệt, chưa đáp ứng được đòi hỏi của công chúng. Thời lượng sản xuất chương trình PT-TH mới chưa nhiều, chưa đáp ứng được thời lượng phát sóng của 2 kênh truyền hình và 3 kênh phát thanh.

2.2.2. Các hoạt động chủ yếu trong phát triển nhân lực nhà báo

2.2.2.1. Kế hoạch hóa nhân lực nhà báo

Kế hoạch hóa nhân lực nhà báo sẽ dự báo nhu cầu nhà báo sau khi đánh giá thực trạng nhân lực nhà báo, đồng thời làm cơ sở để định hướng phát triển nhân lực nhà báo Đài PT-TH trong 5 năm tới.

- Về số lượng

Theo khảo sát số liệu thực tế của Đài PT-TH Hà Nội, số lượng nhà báo đến tuổi nghỉ hưu trong vòng 5 năm qua tới chiếm 16% trong đó chiếm khoảng 11% và nữ chiếm 5%. Khảo sát 20 trưởng phòng (ban) của khối biên tập của Đài PT-TH Hà Nội trong 5 năm tới, dự kiến số lượng mỗi năm tăng ít hơn 20% là 8 phòng, ban; tăng từ 20%-40% có 6 phòng, ban; tăng từ 40%-70% có 4 phòng, ban và 02 phòng, ban có trên 70%.

- Về chất lượng

Qua kết quả đánh giá về mức độ đáp ứng của các nhà báo, hầu hết các yếu tố kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo đang công tác tại Đài PT-TH Hà Nội đang ở mức trung bình chưa đúng với tầm quan trọng của nhận thức, do vậy cần nâng cao năng lực của nhà báo trong thời gian tới để đáp ứng yêu cầu hiện tại và tương lai. Việc nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo trong 5 năm tới là quan trọng, nếu năng lực thực hiện của nhà báo được nâng cao thì chất lượng nội dung của từng tác phẩm báo chí được nâng cao, thu hút được sự đón nhận của công chúng và tầm ảnh hưởng của Đài PT-TH Hà Nội được nâng lên.

Tác giả khảo sát 20 lãnh đạo phòng (ban) của khối biên tập và phỏng vấn sâu lãnh đạo Đài về nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo trong 5 năm tới:

Kết quả cho thấy số người trả lời 35% khẳng định chất lượng trong thời gian tới tăng ít nhất 20% thì mới đáp ứng được yêu cầu công việc trong tương lai, số lượng chương trình PT-TH sản xuất mới. Có 45% người khẳng định chất lượng nhân lực cần tăng lên 20%-40%; Có 15% người trả lời chất lượng nhân lực nhà báo tăng từ 40%-70% và chỉ có 5% khẳng định chất lượng cần tăng lên trên 70%.

- Về cơ cấu:

Nhà báo trình độ từ đại học trở lên trong vòng 5 năm qua tăng từ 226 người lên đến 285 người, tăng 26%. Chức danh PV-BT tăng 20% so với năm 2011; Quay phim tăng 70% so với năm 2011; Đạo diễn tăng 50% so với năm 2011.

Theo kết quả khảo sát của 20 lãnh đạo phòng, ban trong vòng 5 năm tới, cơ cấu nhà báo về các chức danh có sự thay đổi như sau:

Bảng 2.16: Số lượng nhà báo theo chức danh thay đổi trong 5 năm tới

Chức danh	Không tăng	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 70%	Tăng trên 70%
PV-BT		30%	50%	15%	5%
Quay phim	5%	40%	25%	15%	15%
Đạo diễn		30%	50%	10%	10%

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua kết quả khảo sát, chức danh PV-BT cần thiết phải được tăng lên trong vòng 5 năm tới (có 50% đề nghị), đây là hoàn toàn có cơ sở khi Đài PT-TH Hà Nội tiến tới trở thành tổ hợp truyền thông của thủ đô đến năm 2020. Tỷ lệ chức danh đạo diễn và quay phim của Đài PT-TH Hà Nội hiện nay còn thiếu, nhu cầu cần thiết tăng lên trong thời gian tới để đáp ứng việc tổ chức sản xuất chương trình. Để nâng cao chất lượng chương trình hơn nữa, chức danh đạo diễn chương trình ngày càng phải chuyên nghiệp, được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ.

Tóm lại, công tác kế hoạch hóa nhân lực nhà báo cần phải dựa vào từng nhiệm vụ phòng (ban), từng lĩnh vực nhà báo theo dõi, chức danh nhà báo để bố trí, phân công và dự báo đáp ứng được những yêu cầu phát triển của Đài PT-TH. Làm tốt công tác kế hoạch hóa nhân lực nhà báo sẽ là cơ sở để tổ chức đưa ra các chính sách liên quan đến phát triển toàn diện nhân lực nhà báo như tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực nhà báo một cách chủ động, hiệu quả và bám sát yêu cầu của tổ chức.

2.2.2.2. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo

Để thực hiện công tác phát triển nhân lực nhà báo, việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho nhà báo là một vấn đề quan trọng để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Nhu cầu đào tạo mới, bồi dưỡng nghiệp vụ phải được xác định và bám sát với chiến lược hoạt động của Đài và kế hoạch sản xuất chương trình PT-TH nhằm mục đích tránh lãng phí.

a) Đào tạo mới:

Triển khai đào tạo mới ở Đài PT-TH Hà Nội dành cho các nhà báo là chủ yếu là tập trung đào tạo tại các Trường trung cấp, đại học, học viện chuyên ngành báo chí, điện ảnh, chính trị trong nước. Về hình thức, các hoạt động này chủ yếu là đào tạo dài hạn với trình độ đại học văn bằng 2, thạc sĩ chuyên ngành: báo chí, PT-TH, truyền thông, đạo diễn, quay phim truyền hình. Đối với trình độ chính trị đa phần tham gia các lớp dài hạn ở trình độ trung cấp tại Trường Đào tạo cán bộ chính trị Lê Hồng Phong còn cao cấp chính trị chủ yếu dành cho cấp lãnh đạo phòng, ban.

b) Bồi dưỡng nghiệp vụ:

Trong những năm qua, Đài PT-TH Hà Nội tổ chức các loại hình đào tạo ngắn hạn, dài hạn về nghiệp vụ, kiến thức mới, kỹ năng như kiến thức công nghệ thông tin, ngoại ngữ tiếng anh; các kỹ năng quay phim, đạo diễn, làm phóng sự tài liệu. Ngoài ra còn tổ chức hội thảo, chuyên đề về sử dụng, ứng dụng công nghệ trong lĩnh vực PT-TH, báo điện tử. Tổ chức lớp học bồi dưỡng nghiệp vụ tại Đài PT-TH Hà Nội, kèm cặp và luân chuyển nhà báo có khả năng ở lĩnh vực sở trường. Gửi nhà báo đi đào tạo nghiệp vụ tại các trung tâm đào tạo nghiệp vụ của TTXVN, VTV, VOV, Học viện báo chí tuyên truyền và các tập đoàn truyền thông lớn trên thế giới. Kể từ năm 2015, tất cả các chương trình PT-TH ra đời, đều bồi dưỡng nghiệp vụ, cách tổ chức chương trình.

• *Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2011-2015*

Bảng 2.17. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhà báo giai đoạn 2011-2015

Chỉ tiêu	ĐVT	2011	2012	2013	2014	2015
1. Kế hoạch đào tạo	<i>Người</i>	145	167	171	164	194
2. Số người được đào tạo	<i>Người</i>	120	155	163	153	179
Đào tạo dài hạn	<i>Người</i>	41	55	63	61	71
Bồi dưỡng nghiệp vụ	<i>Người</i>	50	58	51	54	35
Đào tạo khác	<i>Người</i>	29	42	49	38	73
3. Tỷ lệ được đào tạo so với nhu cầu đào tạo	%	82,76	71,86	70,18	73,17	61,86

Nguồn: Báo cáo của Phòng Tổ chức cán bộ

Qua số liệu thấy số lượt người được đào tạo nhân lực nhà báo của Đài là lớn từ (61,86%-82,76%). Tuy nhiên các lớp đào tạo mà lao động được cử đi học thường là các lớp đào tạo ngắn hạn và đào tạo khác (trên 70%) từ 1 - 7 ngày. Đây là chính sách phù hợp với điều kiện làm việc thực tế của Đài. Số lượng người cũng như số lượt người lao động được đào tạo tại Đài có chiều hướng giảm. Đây cũng là xu hướng phù hợp với điều kiện thực tế với chức năng quản lý của Nhà nước ngày càng chặt chẽ hơn.

- Lớp bồi dưỡng nghiệp vụ (5-7 ngày) gồm các lớp: Nâng cao kỹ năng chuyên môn; đào tạo theo chuyên đề như kỹ năng viết phóng sự tài liệu; các công nghệ ứng dụng cho truyền hình trong sản xuất chương trình, đào tạo theo e-kíp chương trình..

- Lớp đào tạo (1 ngày): Học nghị quyết; hội thảo, tập huấn chính sách mới.

- Lớp đào tạo dài hạn (từ 3 tháng đến 2 năm) gồm những lớp: đào tạo trên đại học, đại học; lớp cao cấp lý luận chính trị, trung cấp lý luận chính trị; ngoại ngữ, tin học; lớp bồi dưỡng thi nâng ngạch.

Việc đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài mấy năm qua, Đài PT-TH Hà Nội hầu như không có, đây là một vấn đề cần phải đổi mới trong thời gian tới, cần tổ chức giao lưu với các tập đoàn truyền thông lớn trên thế giới. Cử các cán bộ nhà báo đi trao đổi học tập để tiếp thu cách làm báo hiện đại, những kỹ năng mới...

• *Hiện trạng về cách thức phát triển nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội*

Để đánh giá cách thức phát triển nhà báo có phù hợp với đội ngũ nhân lực nhà báo hiện nay, tác giả đã điều tra 20 nhà báo là trưởng phòng (ban) của khối biên tập của Đài.

Bảng 2.18: Cách thức phát triển nhân lực nhà báo

Nội dung	Mức độ cần thiết (1: Không cần thiết, 5: rất cần thiết)
Hàng năm, căn cứ vào chiến lược phát triển kinh doanh để xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo	3.98
Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc (kể cả không chính thức) để đưa ra nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng.	3.84
Xác định nhu cầu công việc và phát triển trong tương lai, để xác định số lượng nhà báo cần đào tạo, bồi dưỡng	3.12
Xây dựng một hệ thống tiêu chí để thu thập năng lực của nhà báo	3.28
Phối hợp với các cơ sở đào tạo về chuyên môn để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo	3.2
Gửi các nhà báo đi tham dự lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ở các Trung tâm đào tạo chuyên về báo chí	3.6
Giám sát và xem xét đánh giá sự tiến bộ của nhà báo trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng	4.0
Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp nhất (ví dụ: hội thảo, lớp học tại nơi làm việc) đáp ứng nhu cầu của nhà báo	4.3
Thực hiện đào tạo nhà báo qua hướng dẫn, kèm cặp	3.5
Đào tạo ngắn hạn tại các trường báo chí nước ngoài	3.0
Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng tại Đài PT-TH Hà Nội	4.0

Nội dung	Mức độ cần thiết (1: Không cần thiết, 5: rất cần thiết)
Tự học thông qua tài liệu, sách báo	3.8
Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp với để nâng cao hiệu quả công việc của nhà báo	3.3
Hỗ trợ và hướng dẫn về phát triển cá nhân của nhà báo	3.6
Hoàn thiện các quy định, cơ chế nhằm đảm bảo tính hiệu lực và hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng	3.8

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Phân tích kết quả khảo sát:

- Việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo, cần phải xác định chiến lược hoạt động của Đài để làm cơ sở và kế hoạch sản xuất chương trình PT-TH gồm số lượng chương trình, thời lượng sản xuất chương trình, nội dung chương trình từ đó sẽ xác định được số lượng nhà báo cần thiết, cơ cấu các chức danh trong từng chương trình và kết quả khảo sát có điểm trung bình về sự cần thiết đạt 3.98/5 điểm.

- Để sử dụng kết quả thực hiện đánh giá công việc để xác định nhu cầu đào tạo (kể cả không chính thức) để đưa ra nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng được đánh giá là cần thiết trong cách thức phát triển nhân lực nhà báo và được đánh giá 3.84/ 5 điểm. Việc đánh giá công việc được xác định bằng chất lượng chương trình, sự đón nhận của công chúng, tầm ảnh hưởng và dư luận đánh giá về chương trình, thời gian thực hiện...

- Cần xác định cụ thể công việc và phát triển của Đài PT-TH Hà Nội trong từng giai đoạn cụ thể để xác định được số lượng, chất lượng nhà báo để đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp, tránh được sự thiếu hụt nhà báo hoặc thừa ở lĩnh vực này, thiếu hụt ở lĩnh vực khác, điểm đánh giá sự cần thiết 3.12/ 5 điểm.

- Sự cần thiết xây dựng hệ thống tiêu chí để thu thập năng lực (3.28/ 5 điểm) trong đó bao gồm kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo. Cần phân tích các tiêu chí cần thiết cho từng vị trí công việc của từng cá nhân để có thể tìm ra những điểm mạnh, điểm yếu của nhà báo từ đó xây dựng khung năng lực cho các nhà báo ở vị trí công việc, từng chức danh của nhà báo.

- Để đào tạo, bồi dưỡng nhà báo có hiệu quả cần phối hợp với các đơn vị tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thiết kế chương trình phù hợp với thực tế công việc của mỗi nhà báo là cần thiết (3.2/ 5 điểm). Việc kết hợp này tạo cho đơn vị thụ hưởng sẽ có được nội dung phù hợp, cần thiết còn đối với người học thì cảm thấy hứng thú,

có ích cho chính bản thân họ, đối với cơ sở đào tạo sẽ chọn lựa được giảng viên phù hợp.

- Đối với Đài PT-TH Hà Nội, cần xây dựng bộ máy quản lý phát triển nhân lực nhà báo phù hợp, để họ có thể giám sát được các hoạt động phát triển nhân lực trong đó có sự đánh giá của lãnh đạo đơn vị mà nhà báo làm việc, từ những thông tin đánh giá, họ sẽ phân tích, đánh giá sự tiến bộ của nhà báo sau khi được đào tạo, bồi dưỡng. Yếu tố này được người tham gia khảo sát đánh giá 4.0/ 5 điểm.

- Trong quá trình thực hiện đào tạo, thì việc thực hiện tổ chức các hoạt động là rất cần thiết và được đa số nhà báo đồng tình, tạo điều kiện cho nhà báo dễ dàng tiếp cận với kiến thức mới, không mất nhiều thời gian đi lại... và kết quả được 4.3/ 5 điểm.

- Việc kèm cặp, chỉ dẫn sẽ giúp nhà báo nhanh tiến bộ hơn trong công việc đặc biệt là những nhà báo ít kinh nghiệm công tác hoặc kinh nghiệm chưa nhiều về lĩnh vực theo dõi. Mức độ cần thiết đánh giá chỉ ở 3.5/ 5 điểm.

- Đào tạo ngắn hạn tại các trường báo chí nước ngoài được đánh giá là cần thiết trong thời kỳ hội nhập truyền thông nhưng chi phí tốn kém, tốn nhiều thời gian hơn và được người khảo sát đánh giá ở mức trung bình (3.0/ 5 điểm). Thực tế, trong thời gian qua Đài PT-TH Hà Nội chủ yếu cử các nhà báo đi sang dự hội thảo, tham quan các tập đoàn truyền thông của nước ngoài là chính.

- Có 70% người được hỏi đánh giá công tác lập kế hoạch tổng thể để đào tạo bồi dưỡng nhà báo là rất cần thiết, khi lập thể kế hoạch tổng thể giúp cho tổ chức nắm được tổng thể nhu cầu ở từng bộ phận, từng lĩnh vực để đưa ra các phương thức đào tạo, chính sách hỗ trợ kịp thời. Trong thời gian vừa qua, Đài PT-TH Hà Nội chưa lập kế hoạch tổng thể nên công tác phát triển nhân lực nhà báo còn rời rạc, chưa có cụ thể và còn manh mún nên chất lượng nhà báo chưa được nâng cao.

- Đối với nhà báo hiện nay, sử dụng công nghệ Internet vào quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí ngày càng nhiều, nên việc tự học thông qua tài liệu, sách báo trên mạng được đánh giá là khá cần thiết (điểm trung bình đánh giá là 3.8/5 điểm). Bởi vì nhà báo có thể học những kiến thức, kỹ năng của các nhà báo có kinh nghiệm trên thế giới được chia sẻ qua các diễn đàn của mạng xã hội, qua sách, báo điện tử và việc học tập không phụ thuộc vào thời, không gian. Nên nhà báo cần sử dụng thành thạo ngoại ngữ và công nghệ thông tin thì việc ứng dụng vào công việc và học tập của mình càng trở nên dễ dàng hơn.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng của Đài PT-TH Hà Nội cần thường xuyên đánh giá, tổng kết và giám sát kết quả sau khi đào tạo, bồi dưỡng cho các nhà báo, điều đó sẽ giúp người làm công tác quản lý phát triển nhân lực nhà báo đưa ra những cách thức tổ chức, nội dung chương trình đào tạo sát với thực tế, tránh lãng phí thời gian và không hiệu quả.

2.2.2.3. Phát triển cá nhân nhà báo

Phát triển cá nhân nhà báo là hoạt động để nâng cao kiến thức và nhận thức, phát huy hết được tiềm năng và năng lực trong con người nhà báo, nâng cao chất lượng cuộc sống và góp phần để đạt được ước mơ, khát vọng của bản thân. Đối với phát triển cá nhân nhà báo trong Đài PT-TH, cần có những phương pháp cụ thể, công cụ, kỹ thuật và hệ thống đánh giá cá nhân trong đơn vị.

Phát triển cá nhân là một trong những yếu tố quan trọng tác động vào thực hiện công việc nhà báo:

+ Chế độ và các chính sách đãi ngộ của Đài PT-TH Hà Nội đối với nhà báo và phát huy được tinh thần trách nhiệm, ý thức làm việc và tích cực trong việc sáng tạo tác phẩm báo chí.

+ Tăng cường sự động viên các nhà báo giỏi bằng những hình thức như kết nạp đảng, tuyên dương trong các đợt thi đua khen thưởng của Trung ương, Thành phố và nội bộ trong Đài

+ Hỗ trợ chế độ tài chính cho cá nhân nhà báo như tăng lương trước thời hạn.

+ Khai thác và giúp đỡ các nhà báo phát huy hết khả năng sẵn có, phát triển các kỹ năng bên trong con người của họ và cho họ nhận thấy rõ khả năng thăng tiến và cơ hội cá nhân của họ trong tổ chức.

Bảng 2.19: Sự cần thiết để phát triển cá nhân nhà báo

Nội dung	Mức độ cần thiết (1: Không cần thiết, 5: rất cần thiết)
Cơ quan cần coi trọng đóng góp của từng nhà báo để khích lệ, đãi ngộ kịp thời	4.2
Cần có chính sách tạo điều kiện để nhà báo có cơ hội phát triển nghề nghiệp	4.0
Các nhà báo nhận được thông tin phải hỏi về tác phẩm báo chí của họ từ lãnh đạo Đài đánh giá	4.1
Khuyến khích sự sáng tạo của cá nhân nhà báo trong công việc	3.9

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Để đánh giá mức độ cần thiết trong phát triển cá nhân nhà báo, trong phạm vi Luận án, tác giả đã khảo sát đánh giá của 20 nhà báo là trưởng phòng, ban các đơn vị trong khối biên tập và được thể hiện ở Bảng 2.19.

Qua kết quả khảo sát có 80% số nhà báo được hỏi, đều đánh giá sự cần thiết được động viên kịp thời khi họ có thành tích, tác phẩm hay từ lãnh đạo Đài. Thực tế, trong giai đoạn vừa qua, Đài PT-TH Hà Nội chưa thực hiện cơ chế khuyến khích và động viên kịp thời những nhà báo có những tác phẩm báo chí hay, phản ánh những vụ tham nhũng, tiêu cực, .v.v. nên số lượng tác phẩm hay càng ngày càng ít, sự sáng tạo của nhà báo không còn nhiều, chất lượng chương trình phát sóng kém hiệu quả, không đạt được kỳ vọng của công chúng, chỉ số người xem giảm sút so với các kênh PT-TH khác (số liệu đánh giá do Công ty TNS Media công bố hàng năm).

2.2.2.4. Công tác tuyển dụng

Để nâng cao được chất lượng nhà báo, trước hết cần nâng cao chất lượng đầu vào của nhà báo gồm cả nhà báo từ nơi khác chuyển về và tuyển dụng mới nhằm tuyển chọn những nhân lực có chất lượng cao để bổ sung kịp thời. Công tác tuyển dụng được tổ chức hàng năm căn cứ vào kế hoạch biên chế được phê duyệt của cơ quan chủ quản hoặc do yêu cầu của kế hoạch sản xuất chương trình mới (chỉ ký hợp đồng lao động). Bên cạnh việc tuyển dụng mới, Đài còn cử nhà báo đi thi nâng ngạch biên tập viên, phóng viên lên ngạch cao hơn do Bộ Thông tin – Truyền thông tổ chức.

Bảng 2.20: Số liệu tuyển dụng nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015

ĐVT: Người

Năm	2011	2012	2013	2014	2015
Tuyển dụng	30	20	40	45	10
PV-BTV chính	5	7	4	12	0

Nguồn: Phòng TC-CB

Theo kết quả khảo sát Bảng 2.20, số lượng tuyển dụng của Đài PT-TH trong thời gian vừa qua gần như không nhiều, chủ yếu tuyển dụng để bổ sung cho nhà báo nghỉ chế độ hoặc chuyển công tác. Số lượng nhà báo đi thi PV-BTV chính không nhiều, chưa đáp ứng được thực tế yêu cầu đặt ra.

2.2.2.5. Công tác sử dụng nhân lực nhà báo

Trong giai đoạn 2011-2015, việc bố trí và sử dụng nhân lực nhà báo chưa được hợp lý, vẫn còn bất cập chưa phù hợp xu thế phát triển báo chí hiện đại. Do

giai đoạn này hệ thống báo chí nói chung và lĩnh vực PT-TH nói riêng, đã tiếp cận gần hơn với hệ thống truyền thông thế giới, xu thế phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin trong lĩnh vực này bắt đầu phát triển ở Việt Nam. Kinh tế báo chí bắt đầu xuất hiện nhiều hơn trong ngành PT-TH, bởi vậy Đài PT-TH Hà Nội tổ chức hoạt động sản xuất chương trình nhiều hơn nhằm thu hút nguồn quảng cáo để đảm bảo chi phí cho hoạt động.

Công tác luân chuyên cán bộ được quan tâm, chủ yếu là bổ nhiệm cán bộ lên vị trí cao hơn (năm 2015 bổ nhiệm 25 phó ban biên tập, 2 trưởng ban biên tập). Vì chưa xây dựng được bảng mô tả vị trí việc làm của từng nhà báo nên công tác bố trí nhà báo còn hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu.

Thực hiện các văn bản chỉ đạo của Ban tổ chức TW, Thành ủy Hà Nội, việc tổ chức thực hiện công tác quy hoạch nguồn lãnh đạo quản lý của tất cả các đơn vị trong Đài nói chung và khối biên tập nói riêng, trong giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2016-2021 đã được triển khai nghiêm túc đến tất cả các đơn vị và thực hiện rà soát bổ sung hàng năm. Khi bổ nhiệm cán bộ quản lý ở các cấp yêu cầu phải có quy hoạch. Công tác quy hoạch cán bộ sẽ giúp cho lãnh đạo Đài lựa chọn cán bộ quản lý một cách tốt nhất, phù hợp với từng vị trí công việc đảm nhận.

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh-Truyền hình Hà Nội

2.2.3.1. Chiến lược phát triển

Chiến lược phát triển của Đài PT-TH là cơ sở hoạch định các kế hoạch hoạt động của đơn vị, trong đó có chiến lược phát triển nhà báo gồm số lượng, cơ cấu và chất lượng thể hiện qua năng lực của nhà báo trong từng giai đoạn phát triển. Quá trình xây dựng chiến lược phát triển của tổ chức phải xác định chiến lược nội dung, cụ thể như thời lượng phát sóng, số lượng chương trình mới và hiệu quả hoạt động từ đó làm cơ sở để xây dựng chiến lược phát triển nhân lực nhà báo cho phù hợp về cơ cấu, chất lượng nhân lực nhà báo ở từng vị trí làm việc.

Trong đó, nội dung cơ bản của chiến lược phát triển Đài PT-TH Hà Nội là trở thành tổ hợp truyền thông của Thủ đô ngang tầm với các Đài PT-TH trong khu vực đến năm 2020 và tầm nhìn 2030. Để thực hiện được chiến lược đó, đòi hỏi chất lượng nhân lực nhà báo phải được đào tạo và bồi dưỡng liên tục cả về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất.

Theo kết quả khảo sát cán bộ lãnh đạo phòng, ban trả lời với điểm trung bình là 3.6/5 điểm khi được hỏi về mức độ ảnh hưởng: “*Chiến lược phát triển Đài PT-*

TH và kế hoạch sản xuất chương trình PT-TH hàng năm”. Trên thực tế, những năm qua Đài PT-TH Hà Nội không xây dựng chiến lược phát triển nhân lực nói chung và chiến lược phát triển nhân lực nhà báo nói riêng, nên khả năng phát triển của Đài nói chung và phát triển nhân lực còn rời rạc, hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu làm báo hiện đại.

2.2.3.2. Quan điểm lãnh đạo

Chiến lược phát triển nhân lực nhà báo có thành công hay không phụ thuộc vào quan điểm lãnh đạo Đài, nếu lãnh đạo có tầm nhìn xa thì chiến lược phát triển nhân lực nhà báo sẽ được triển khai một cách có hiệu quả còn ngược lại thì chỉ mang tính rời rạc, thời vụ.

Theo kết quả phỏng vấn thì đa số lãnh đạo Đài PT-TH Hà Nội đều nhận thức về tầm quan trọng trong việc phát triển nhân lực nhà báo và là nòng cốt để đẩy nội dung chương trình để thu hút công chúng và nâng cao hiệu quả tuyên truyền, thương hiệu, vị thế. Hầu hết các lãnh đạo đều nhận thức quan trọng, điều này cũng tương đồng với kết quả khảo sát về mức độ ảnh hưởng: “*Quan điểm lãnh đạo về tầm quan trọng phát triển nhân lực nhà báo*” ở mức cao (điểm trung bình là 4.1/5 điểm).

Hộp 2.4. Ý kiến về quan điểm lãnh đạo về phát triển nhân lực nhà báo

Ông Vũ Ngọc Minh – Bí thư Đảng bộ Đài, kinh nghiệm làm báo 30 năm. Đưa ra nhận định về quan điểm lãnh đạo của Đài: “*Vấn đề xây dựng chiến lược phát triển nhân lực nhà báo là một vấn đề rất quan trọng và quan tâm chính của toàn bộ lãnh đạo Đài trong thời gian vừa qua. Để phát triển Đài PT-TH Hà Nội xứng tầm với một Đài PT-TH của thủ đô thì cần phải có chiến lược cụ thể để phát triển nhân lực nhà báo, những người trực tiếp sáng tạo ra tác phẩm báo chí, định hướng dư luận xã hội. Trong những năm vừa qua, Đài chưa làm được những vấn đề đó do thiếu kinh phí để tổ chức triển khai, thiếu cơ chế phù hợp*”.

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

2.2.3.3. Khả năng tài chính

Khả năng tài chính là một vấn đề sống còn đến sự phát triển chung của Đài, nó ảnh hưởng trực tiếp đến chiến lược phát triển nhân lực nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng. Các Đài PT-TH ở các thành phố lớn chủ yếu hoạt động theo cơ chế tự chủ về tài chính, nên khi nền tài chính yếu kém sẽ dẫn đến kế hoạch sản xuất chương trình PT-TH có chất lượng không thực hiện được sẽ dẫn đến nguồn thu không đủ để đáp ứng. Khi thực hiện cơ chế tự chủ tài chính thì đòi hỏi nội dung chất lượng,

vùng phủ sóng của Đài PT-TH Hà Nội phải đáp ứng được thị hiếu của khán giả thì doanh thu quảng cáo tăng lên và cân đối thu – chi. Qua kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2011-2015 được thể hiện tại Bảng 2.3, cho thấy việc cân đối tài chính thu – chi của Đài mới ở giai đoạn vừa đủ chi phí chưa có nhiều lợi nhuận để có thể đầu tư vào thiết bị, kỹ thuật và công tác phát triển nhân lực của Đài nói chung, nhân lực nhà báo nói riêng.

Khi khả năng tài chính yếu kém sẽ dẫn đến chất lượng chương trình phát sóng ít chất lượng hơn, kỹ thuật công nghệ không được đầu tư và hiệu quả tuyên truyền không cao, không thu hút được quảng cáo. Do hạn chế về tài chính kéo theo kinh phí để thực hiện, tổ chức phát triển nhân lực nhà báo sẽ không thực hiện được theo yêu cầu. Theo kết quả khảo sát, thì có tới 80% người được hỏi cho rằng khả năng tài chính sẽ quyết định sự thành công của Đài PT-TH nói chung và phát triển nhân lực nhân lực nhà báo nói riêng.

2.2.3.4. Quản lý và đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo

Công tác quản lý và đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo là hết sức cần thiết và cần phải chuyên nghiệp. Để thực hiện phát triển nhân lực nhà báo có hiệu quả, các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên được triển khai liên tục và mang tính khoa học, hệ thống do tổ chức, bộ máy hoạt động hiệu quả và công tác quản lý phát triển nhân lực được thực hiện tốt. Kết quả khảo sát cho thấy những người được hỏi đều đánh giá vấn đề này ở mức khá ảnh hưởng (điểm trung bình 4.3/ 5 điểm).

Theo báo cáo tổng kết giai đoạn 2011-2015 của Đài PT-TH Hà Nội, việc quản lý và đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo còn hạn chế, chưa đáp ứng được kỳ vọng của thực tế công việc của Đài đặt ra trong giai đoạn cạnh tranh nội dung thông tin giữa các Đài PT-TH.

Khi công tác quản lý và đánh giá phát triển nhân lực nhà báo có hiệu quả, sẽ đưa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhà báo được nâng cao, cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển của Đài trong từng giai đoạn; những đánh giá, phân tích sẽ giúp công tác phát triển thay đổi phù hợp với yêu cầu thực tế, giúp việc nâng cao năng lực của nhà báo đạt yêu cầu đề ra.

2.2.3.5. Chính sách thu hút và giữ nhân lực nhà báo

Theo kết quả khảo sát nhân tố này có mức độ ảnh hưởng nhiều đến sự phát triển nhân lực nhân lực (3.9/ 5 điểm). Từ kết quả khảo sát cho thấy chính sách thu hút và giữ chân nhân tài là điều hết sức cần thiết và phải có chính sách phù hợp thì

mới giữ chân những nhà báo giỏi có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất tốt. Trong xu thế cạnh tranh thông tin, cạnh tranh thu hút nguồn thu quảng cáo giữa các Đài PT-TH như hiện nay thì việc giữ chân nhân tài ngày càng phải có chiến lược cụ thể, đặc biệt là vấn đề tài chính. Theo kết quả khảo sát thì hiện nay, Đài PT-TH Hà Nội chưa có nhiều chính sách đãi ngộ để có thể thu hút nhân tài, vẫn còn manh mún, chưa bài bản và chuyên nghiệp. Kinh phí dành cho việc thu hút và giữ chân nhân tài gần như không có. Do đó, đã ảnh hưởng đến công tác thu hút và giữ chân nhân tài khi họ có những tác phẩm hay, tính ảnh hưởng xã hội cao.

Để có một nhà báo giỏi, thành thạo tay nghề trong lĩnh vực PT-TH không phải đơn giản, phải có thời gian tích lũy kinh nghiệm làm việc, kinh nghiệm sống, do đó cần phải có chính sách đào tạo, bồi dưỡng và chính sách tiền lương để có thể giữ chân được họ. Trên thực tế, nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong thời gian vừa qua đã chuyển đi nhiều nhà báo giỏi sang làm việc ở các kênh truyền hình mới ra đời khi họ có chính sách tốt hơn.

2.2.3.6. Chính sách hội nhập và cạnh tranh

Theo kết quả khảo, mức độ ảnh hưởng của nhân tố này đến phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội ở đạt ở mức trung bình (3.5 / 5 điểm). Các lãnh đạo quản lý đều cho rằng khi hội nhập thì bị cạnh tranh về thông tin cung cấp trong khi đó Đài PT-TH Hà Nội có trang thiết bị lạc hậu, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Trong bối cảnh hội nhập của truyền thông đã mở ra môi trường thông tin rộng lớn ở phạm vi toàn thế giới, các sự kiện xảy ra trên thế giới được cập nhật liên tục ở các phương thức khác nhau đặc biệt là ứng dụng trên Internet. Điều này cũng có nghĩa lĩnh vực truyền thông, cung cấp thông tin đang bị cạnh tranh không chỉ trong nước mà còn cả ngoài nước. Do đó, Đài PT-TH Hà Nội cần phải có những chính sách phù đặc biệt là công tác phát triển nhân lực nhà báo để có thể đáp ứng được yêu cầu đặt ra, đòi hỏi người làm báo phải thích ứng với sự phát triển khoa học công nghệ, tận dụng những thành tựu khoa học công nghệ trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí. Đài PT-TH Hà Nội cần phải đẩy mạnh hơn nữa chính sách phát triển nhân lực nhà báo, chính sách khuyến khích nhân lực giỏi để có thể phát triển bền vững và đủ sức cạnh tranh với các kênh PT-TH trong nước và ngoài nước.

2.2.3.7. Chính sách vĩ mô

Theo kết quả điều tra cho rằng nhân tố ảnh hưởng của chính sách vĩ mô của Nhà nước đã tác động gián tiếp đến hoạt động phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH ở các thành phố lớn nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng trong thời

gian vừa qua Nhà nước đã điều chỉnh các chính sách liên quan đến lĩnh vực báo chí nói chung và ngành PT-TH nói riêng, cụ thể là:

+ Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 (thay thế nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006) về quy định các nguyên tắc, quy định chung về cơ chế tự chủ sự nghiệp công lập trong các lĩnh vực thông tin – truyền thông và báo chí. Nội dung của nghị định xác định rõ về quyền tự chủ, chịu trách nhiệm tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp. Văn bản là cơ sở để xác định rõ mô hình hoạt động của các Đài PT-TH đang thực hiện cơ chế theo nghị định 43/2006/NĐ-CP, tạo cơ chế cho các Đài PT-TH có thể điều chỉnh mức chi phí, cơ chế khoán trong hoạt động của đơn vị. Nghị định này tác động mạnh đến các Đài PT-TH ở các thành phố lớn của Việt Nam trong công tác quản lý, giao khoán và hạch toán được thuận lợi hơn, tạo cơ chế tài chính để khuyến khích những nhân lực nhà báo giỏi và tác phẩm có chất lượng cao. Các Đài PT-TH ở thành phố lớn của Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội đã và đang xây dựng chính sách để tiếp cận với việc hoạt động theo mô hình doanh nghiệp nhà nước.

+ Nghị định số 18/2014/NĐ-CP ngày 14/03/2014 về quy định chế độ nhuận bút trong lĩnh vực báo chí, xuất bản. Nội dung của Nghị định quy định về khung nhuận bút đối với các tác phẩm báo, làm cơ sở để các Đài PT-TH trả thù lao cho tác giả là phóng viên, biên tập viên, nhà báo; quy định về việc thành lập quỹ nhuận bút trong đơn vị. Nghị định này có tác động mạnh đến việc khuyến khích và đãi ngộ cho nhà báo có tác phẩm hay thuận lợi hơn trước đây.

+ Nghị định số 06/2016/NĐ-CP ngày 18/01/2016 về quản lý, cung cấp và sử dụng dịch vụ truyền hình trong đó quy định rõ việc liên kết sản xuất các chương PT-TH sẽ do Tổng giám đốc (Giám đốc) các Đài PT-TH chịu trách nhiệm. Quy định này nhằm mục đích thu hút nguồn lực từ bên ngoài xã hội vào công tác sản xuất chương PT-TH và sẽ ảnh hưởng đến kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH; các Đài PT-TH thu hút nhiều nguồn lực xã hội hóa, thì việc tự sản xuất chương trình sẽ ít đi kéo theo số lượng nhân lực nói chung trong đó có nhân lực nhà báo nói chung bị ảnh hưởng. Nghị định này đã giúp các Đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam thu hút được nhiều nguồn lực xã hội hóa các chương trình PT-TH đặc biệt là lĩnh vực giải trí giúp các Đài giảm chi phí đầu tư mà chất lượng chương trình được nâng lên. Chính sách thu hút nguồn lực xã hội hóa trong lĩnh vực PT-TH chỉ có tác dụng đối với các Đài PT-TH để thu hút được nguồn quảng cáo.

+ Nghị định số 06/2016/NĐ-CP ngày 18/01/2016 Qui định quản lý, cung cấp và sử dụng dịch vụ phát thanh truyền hình. Nội dung nêu rõ công tác quản lý nội dung, chất lượng phát sóng các chương trình truyền hình; quy định về thời lượng, tiêu chí kênh truyền hình được phép liên kết sản xuất chương trình để huy động nguồn lực từ xã hội vào lĩnh vực này.

+ Thông tư liên tịch Số 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV ngày 07/04/2016 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của các chức danh viên chức Biên tập viên, Phóng viên, Biên dịch viên và Đạo diễn truyền hình thuộc chuyên ngành Thông tin và Truyền thông. Nội dung của thông tư quy định về chức danh nghề nghiệp và tiêu chuẩn, điều kiện thi nâng ngạch của các chức danh. Mỗi chức danh nghề nghiệp có 3 bậc, trong đó bậc 1 là cao nhất.

+ Đề án Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí đến năm 2025, đã được Bộ Chính trị thông qua, trong đó quy định rõ số lượng kênh truyền hình, phát thanh ở các Đài PT-TH địa phương và các Đài PT, TH Quốc gia. Trong đề án nêu rõ: Đài PT-TH Hà Nội, có 02 kênh phát thanh, 02 kênh truyền hình; Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh có 02 kênh truyền hình; Đài Tiếng nói TP. Hồ Chí Minh có 2 kênh phát thanh còn các địa phương khác chỉ 01 kênh phát thanh, 01 kênh truyền hình; yêu cầu các Đài PT-TH cả nước sẽ thực hiện cơ chế tự chủ hoàn toàn đến năm 2020. Với nội dung đề án, thì sẽ tác động mạnh đến việc phát triển nhân lực nhà báo ở các và chất lượng nhà báo trong thời gian tới.

+ Kể từ 01/01/2017 Luật báo chí, 2016 có hiệu lực, đây là một bước tiến đáng kể trong chính sách quản lý, phân cấp và thực hiện các vấn đề liên quan đến hoạt động báo chí, tổ chức bộ máy trong các Đài PT-TH đặc biệt trong đó nêu rõ quy định về điều kiện, tiêu chuẩn để công nhận là nhà báo.

2.2.4. Đánh giá chung về công tác phát triển nhân lực nhà báo của Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội

Công tác phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội trong giai đoạn vừa qua đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận:

- Kết quả khảo sát điều tra cho thấy chất lượng nhân lực nhà báo tăng lên đáng kể của Đài được thể hiện qua việc nâng cao trình độ học vấn, trình độ chính trị (trình độ Thạc sĩ từ 5 người năm 2011 đến 2015 có 55 người; trình độ Đại học năm 2015 tăng 47% so với năm 2011).

- Số lượng nhân lực nhà báo hàng năm đều tăng trưởng. Qua kết quả đánh giá thông qua kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nhà báo hàng năm được nâng lên và thể hiện qua những tác phẩm báo chí có chất lượng.

- Về tỉ lệ cơ cấu chức danh của nhà báo còn nhiều hạn chế, đang có sự chênh lệch khá lớn giữa chức danh đạo diễn và phóng viên – biên tập viên.

- Công tác đào tạo và bồi dưỡng còn nhiều hạn chế, chính sách khuyến khích nhà báo tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc.

- Chế độ, chính sách thu hút nhân lực nhà báo chưa đáp ứng được tình hình mới còn mang tính chất chung chung, chưa có kế hoạch cụ thể. Nên những năm vừa qua chưa đạt được nhiều giải thưởng về báo chí.

2.3. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh – Truyền hình ở thành phố lớn của Việt Nam nói chung và Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội nói riêng

2.3.1. Đối với các Đài Phát thanh – Truyền hình ở các thành phố lớn của Việt Nam

Thứ nhất, kế hoạch xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói chung và nhân lực báo chí nói riêng của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn chưa thực sự được chú trọng, không theo kịp yêu cầu của kinh tế báo chí.

Trong khi các lĩnh vực của nền kinh tế đã và đang chuyển động một cách mạnh mẽ để gia nhập với nền kinh tế thế giới, thì lĩnh vực báo chí nói chung, trong đó có ngành PT-TH đang diễn ra chậm hơn nhiều so với các khu vực khác.

Đối với các cơ quan báo chí nói chung, Đài PT-TH nói riêng thì cơ chế tự chủ tài chính đã tạo ra một nền kinh tế báo chí trong đó hai yếu tố quyết định bao gồm sản phẩm báo chí là hàng hóa và kinh doanh quảng cáo. Khi xã hội càng phát triển, thì nhu cầu tiếp nhận thông tin ngày càng cao, do đó sản phẩm hàng hóa báo chí cũng tăng lên và đòi hỏi chất lượng hàng hóa cao hơn, khắt khe hơn. Còn đối với kinh doanh quảng cáo sẽ phát triển nếu như nền kinh tế của toàn xã hội tăng trưởng nhanh, sức tiêu thụ hàng hóa của xã hội tăng cao.

Hoạt động kinh tế báo chí có hiệu quả sẽ tạo ra nguồn thu nhằm đẩy mạnh sự phát triển, đầu tư trang thiết bị, khoa học kỹ thuật; đào tạo bồi dưỡng người làm báo được chú trọng hơn, đầu tư thêm việc mua các thông tin hấp dẫn khán giả, chương trình giải trí cũng được nâng lên, có nguồn lực để thu hút được những nhà báo giỏi thì sẽ có tác phẩm hay. Tuy nhiên, kinh tế báo chí cũng đặt ra một thách thức đối

với các Đài PT-TH đó là nếu tập trung vào hoạt động kinh tế dẫn đến thương mại hóa báo chí, chỉ quan tâm đến lợi nhuận, không quan tâm đến công tác tuyên truyền chính trị, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Mặc dù, các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam đều hiểu được lợi ích của kinh tế báo chí và đã thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, song những năm vừa qua các Đài chưa thực sự chú trọng, vẫn đang còn mơ hồ và chưa có định hướng rõ ràng cho đơn vị để phù hợp với kinh tế báo chí. Nguyên nhân là các lãnh đạo cao nhất của các Đài vẫn còn tư tưởng của cơ chế xin cho, bảo thủ và trì trệ, họ chưa hiểu hết được cách thức làm kinh tế báo chí, không theo kịp phương pháp làm báo hiện đại, vẫn duy trì kiểu làm báo truyền thống; đầu tư trang thiết bị còn hạn chế do cơ quan chủ quản chưa quan tâm đúng mức. Điều đó dẫn đến các sản phẩm báo chí không còn hấp dẫn công chúng và khiến cho nguồn thu giảm sút và ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan. Công tác quản lý, tổ chức bộ máy hoạt động vẫn còn mang tính bao cấp, chưa nhanh nhạy theo cơ chế thị trường.

Thứ 2, chất lượng nhân lực nhà báo chưa đáp ứng được xu thế phát triển của công nghệ PT-TH trên thế giới.

Trong những năm gần đây, công nghệ PT-TH phát triển một cách nhanh chóng từ công nghệ sản xuất analog chuyển sang công nghệ số; từ băng từ chuyển sang sử dụng hệ thống phần mềm để quản trị, tổ chức sản xuất; thiết bị tác nghiệp cũng thay đổi từ những thiết bị “cồng kềnh” sang những thiết bị nhỏ, gọn và đa chức năng. Công nghệ thay đổi đã tác động đến cách thức tác nghiệp, thực hiện sản xuất chương như có thể dựng hình, quay phim trên thiết bị di động; việc khai thác thông tin toàn cầu cũng dễ dàng nhanh hơn thông qua hệ thống internet, mạng xã hội. Các Đài PT-TH vẫn còn khá nhiều nhà báo chưa sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, giỏi ngoại ngữ và sử dụng các thiết bị tác nghiệp trong quá trình tác nghiệp. Nguyên nhân là công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ trong đó có cách thức làm báo hiện đại chưa được chú trọng, các lãnh đạo chưa đánh giá hết tầm quan trọng việc ứng dụng công nghệ vào quá trình tổ chức và sản xuất các chương trình truyền hình, tư tưởng ngại thay đổi làm báo phong cách mới. Một nguyên nhân nữa là sự tự giác để nâng cao kiến thức về khoa học – công nghệ của nhà báo còn ít mà chủ yếu là do bắt buộc nên hiệu quả không cao khó khăn nhất là với nhà báo từ 50 tuổi trở lên. Số lượng nhà báo đa năng còn quá ít tức là làm nhiều việc cùng một lúc như quay phim, viết bài, dựng hình,.v.v.

Thứ 3, chế độ đãi ngộ để khuyến khích người tài và sau đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm.

Để một tác phẩm hay, đòi hỏi nhà báo phải bỏ ra rất nhiều thời gian, nguy hiểm đến bản thân, cần đầu tư nhiều công sức hơn so với tác phẩm bình thường. Vì vậy để phát huy được nhà báo giỏi, nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm cao cần phải có một cơ chế khuyến khích, đãi ngộ tốt. Trong những năm vừa qua, các Đài PT-TH ở các thành phố lớn ít có chương trình PT-TH được công chúng quan tâm, số lượng nhà báo giỏi chuyển sang các đơn vị có kênh phát thanh, truyền hình mới nhiều. Nguyên nhân là chế độ đãi ngộ của các Đài còn hạn chế, chưa khuyến khích được những người có tác phẩm hay, tác phẩm có giá trị, chưa có cơ chế tiền lương phù hợp với công sức của họ đóng góp. Chưa có cơ chế khuyến khích, động viên kịp thời như tăng lương, quy hoạch đối với những nhà báo sau khi được đào tạo, bồi dưỡng mà phát huy hiệu quả tốt.

Thứ 4, việc sử dụng nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH chưa đúng người người, đúng việc.

Trên thực tế, công tác bố trí đội ngũ nhà báo vào vị trí công việc, lĩnh vực nhà báo theo dõi là một làm hết sức quan trọng, nếu họ được bố trí công việc tốt, họ sẽ phát huy được khả năng tiềm ẩn trong con người còn ngược lại sẽ không phát huy mà có thể làm thui “chột” tài năng. Trên thực tế, công tác bố trí nhà báo ở các Đài PT-TH vừa qua chưa đúng sở trường, chưa bố trí hợp lý nên và phù hợp với năng lực của họ ở từng vị trí công việc. Nguyên nhân là công tác tuyển dụng ngày từ đầu vào còn nhiều bất cập, còn nể nang và vẫn còn nhiều trường hợp “cha truyền con nối”, người thân, quen nên chất lượng nhà báo không cao, các Đài chưa xây dựng đề án vị trí việc làm trong cơ quan báo chí, chưa có cơ chế đánh giá từng vị trí công việc hàng năm, nếu có chỉ mang tính hình thức, định tính. Chưa có cơ chế đánh giá khi xét tiêu chuẩn để cấp thẻ nhà báo.

Thứ sáu, tư duy nhận thức của lãnh đạo các Đài PT-TH về công tác phát triển nhân lực nhà báo chưa đầy đủ.

Để công tác phát triển nhân lực nhà báo có hiệu quả và đạt yêu cầu mong muốn thì tư duy nhận thức của lãnh đạo các Đài PT-TH phải kịp thời, rõ ràng và mạch lạc. Khi nhận đầy đủ thì việc đầu tư vào phát triển nhà báo trở nên tốt hơn, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể thì sẽ tạo ra một nguồn nhân lực nhà báo có chất lượng và đáp ứng được kế hoạch phát triển của Đài. Công tác phát triển nhân lực vừa qua của các Đài PT-TH còn manh mún, bất cập chưa xứng tầm với tiềm năng

và vị trí của các thành phố lớn. Nguyên nhân là các lãnh đạo vẫn còn tư duy cũ, bao cấp chưa hiểu đầy đủ về kinh tế báo chí. Chưa nhận thức đầy đủ về những điều kiện cần và đủ trong bối cảnh hội nhập truyền thông và sự phát triển của khoa học công nghệ trên toàn cầu.

2.3.2. Đối với Đài Phát trình – Truyền hình Hà Nội

Ngoài những hạn chế và nguyên nhân hạn chế đối với các Đài PT-TH của các thành phố lớn thì Đài PT-TH Hà Nội có một số hạn chế và nguyên nhân hạn chế sau:

Thứ nhất, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà báo chưa được chú trọng.

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng các nhà báo là một việc làm hết sức quan trọng trong kế hoạch phát triển nhân sự chung của Đài, khi có kế hoạch cụ thể sẽ xác định rõ được đối tượng, mục tiêu và các cách tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nhà báo. Kế hoạch đào tạo càng chi tiết sẽ càng hiệu quả trong quá trình thực hiện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng thì chất lượng đội ngũ nhân lực nhà báo sẽ được nâng lên đồng thời chất lượng chương trình PT-TH sẽ thu hút được công chúng hơn.

Thực tế, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà báo của các Đài PT-TH Hà Nội trong giai đoạn 2011-2015 còn lúng túng, chưa bài bản nhất là công tác bồi dưỡng, đào tạo lại. Đài chưa xác định được nhà báo thiếu gì? Cần bổ sung kiến thức gì?... mà chủ yếu là chung chung, cảm tính chưa có định lượng rõ ràng từ khóa học. Số lượng đào tạo, bồi dưỡng người có trình độ đại học, trên đại học chuyên ngành báo chí tăng lên nhưng chất lượng thì không tăng do chất lượng đào tạo ở các trường đại học, học viện chủ yếu là lý thuyết chưa sát với thực tế công việc của nhà báo tại Đài.

Thiếu xây dựng kế hoạch đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng nghiệp vụ cho nhà báo; chưa xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm, nếu có thì chủ yếu là kế hoạch chứ không triển khai được do thiếu kinh phí. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu dựa vào những đợt đào tạo chung của Hội Nhà báo Việt Nam, Hội nhà báo Hà Nội nên chất lượng không cao vì đông người, chưa tập trung vào chủ đề cần thiết của nhà báo đang cần ở Đài, chưa có nhiều khóa đào tạo học tập ở nước ngoài về truyền thông, cách thức làm báo hiện đại. Một số nhà báo chưa có ý thức học tập và rèn luyện những kiến thức còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu; chưa có chính sách để nhà báo phải tự nâng cao kiến thức chuyên môn, rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao nghiệp vụ.

Thứ hai, công tác xây dựng kế hoạch và dự báo nhân lực còn hạn chế.

Công tác kế hoạch nhằm phân tích, đánh giá thực trạng về số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực và tình hình sử dụng nhân lực nhà báo trong những năm qua nhằm mục đích xác định rõ vấn đề tác động, làm ảnh hưởng đến nhân lực nhà báo từ đó dự báo được nhu cầu nhà báo trong ngắn hạn và trung hạn.

Hạn chế lớn nhất trong công tác kế hoạch thời gian qua của Đài là chưa phân tích, đánh giá nhân lực nhà báo một cách cụ thể nên không đánh giá được thiếu, thừa nhân lực nhà báo ở từng lĩnh vực, từng chức danh nhà báo và công tác dự báo không có, không cân đối được tỉ lệ chức danh cần thiết và chưa bám sát với thực tế. Một nguyên nhân dẫn đến điều đó là không dự báo được những biến động nhân lực nhà báo do cạnh tranh nhân lực giữa các Đài trên địa bàn Thủ đô đặc biệt là các kênh truyền hình mới ra đời có tiềm lực tài chính tốt, cơ sở vật chất đầy đủ.

Thứ ba, công tác đánh giá và bổ nhiệm cán bộ quản lý còn nhiều bất cập.

Có thể khẳng định, công tác đánh giá và bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp là hết sức quan trọng, nó có tác động lớn đến sự thành bại của một đơn vị. Bởi vì họ là người sẽ tư vấn cho lãnh đạo cao hơn các phương án hoạt động phát triển của đơn vị đồng thời lại là người quản lý, chỉ đạo trực tiếp các nhà báo để tìm tòi chủ đề, kiểm duyệt chương trình trước khi đưa lên lãnh đạo cao nhất để phê duyệt. Một hạn chế lớn nhất của Đài PT-TH Hà Nội giai đoạn 2011-2015, là công tác đánh giá bổ nhiệm còn quá nhiều bất cập, nhiều cán bộ quản lý nhưng không mạnh, không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Nguyên nhân là không đánh giá tổng thể của từng vị trí công việc, khả năng của người được bổ nhiệm, công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng trước khi cán bộ bổ nhiệm mang tính hình thức, không cụ thể các tiêu chí cho từng vị trí được bổ nhiệm; việc chọn người bổ nhiệm mang tính cảm quan không khoa học, không đánh giá được năng lực thực sự của người được bổ nhiệm. Bổ nhiệm quá nhiều cán bộ, vượt so với tiêu chuẩn nhà nước khuyến cáo, tỉ lệ quản lý cấp phòng (ban)/ số lượng nhà báo ở mỗi phòng (ban) là quá cao, không phù hợp với tình hình thực tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Các Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam (các thành phố trực thuộc Trung ương), nằm ở các vị trí địa lý quan trọng của đất nước, các trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa lớn nhất của nước đồng thời các Đài PT-TH ở trong các thành phố lớn đều có quy mô về nhân lực, tổ chức bộ máy đứng đầu trong cả nước. Việc lựa chọn Đài PT-TH Hà Nội để đánh giá thực trạng phát triển nhân lực nhà báo là hoàn toàn hợp lý bởi vì: Quy mô về nhân lực nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng chỉ sau Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh; thực hiện cả 3 loại hình báo chí: báo điện tử, phát thanh, truyền hình; số lượng kênh phát thanh, truyền hình nhiều; thời lượng sản xuất chương trình PT, TH lớn.

Nội dung của chương 2, đi vào đánh giá tổng quan về ngành PT-TH, sau đó giới thiệu về các Đài PT-TH thuộc 5 thành phố lớn của Việt Nam, bao gồm giới thiệu, mô hình tổ chức của các Đài. Phần tiếp theo tác giả đánh giá đặc điểm về nhân lực nhà báo, cơ cấu nhà báo, quy mô, chất lượng nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH, từ đó để có cách nhìn tổng quát về tình hình hoạt động cũng như nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH trực thuộc trung ương hiện nay.

Phần tiếp theo của chương 2, tác giả đi sâu và đánh giá thực trạng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội, trong đó nêu rõ quy mô, cơ cấu và nâng cao chất lượng nhà báo thông qua năng lực thể hiện ở các yếu tố: kiến thức, kỹ năng và phẩm chất. Đồng thời đưa ra các hoạt động chủ yếu để phát triển nhân lực nhà báo trong đó gồm: kế hoạch hóa nhân lực nhà báo; thực hiện công tác phát triển nhà báo gồm đào tạo mới và bồi dưỡng; đánh giá các phương thức phát triển nhà báo; phát triển cá nhân nhà báo.

Kết quả phân tích về thực trạng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH, tác giả đưa ra các nhân tố ảnh hưởng trong thời gian vừa qua và những đánh giá sự cần thiết về công tác phát triển nhân lực nhà báo trong thời gian tới: chiến lược phát triển; quan điểm lãnh đạo; khả năng tài chính; quản lý tài chính; chính sách thu hút và đãi ngộ; chính sách vĩ mô.

Chương 2, chỉ rõ những thành tựu và hạn chế trong quá trình phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của thành phố lớn của Việt Nam và của Đài PT-TH Hà Nội từ đó sẽ đưa ra các giải pháp để khắc phục kịp thời.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO CỦA CÁC ĐÀI PHÁT THANH – TRUYỀN HÌNH CỦA CÁC THÀNH PHỐ LỚN VIỆT NAM

3.1. Phương hướng phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam

3.1.1. *Phương hướng phát triển nhân lực*

Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định phát triển ở mỗi quốc gia, chất lượng nguồn nhân lực sẽ là tiêu chí quan trọng để đánh giá sự phát triển của các quốc gia. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực luôn được coi trọng ở tất cả các quốc gia trên thế giới.

Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định vai trò của nhân lực là trung tâm của sự phát triển và xây dựng đất nước trong thời kỳ mới. Để đưa chủ trương thành hiện thực, Thủ tướng chính phủ đã ban hành “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020”, trong đó đã nêu cụ thể là: đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh của nhân lực Việt Nam lên mức tương đương với khu vực và tiếp cận được với thế giới. Nhân lực Việt Nam phải có thể lực tốt, tâm vóc cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, năng lực và đạo đức, có năng lực tự sáng tạo, tự đào tạo, năng động sáng tạo, có trí thức và kỹ năng nghề nghiệp cao; phát triển nhân lực phải dựa trên nhu cầu nhân lực của ngành, các địa phương. Do đó phải tiến hành quy hoạch phát triển nhân lực của các ngành, địa phương thời kỳ 2011-2020, tạo cơ sở để đảm bảo cân đối nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội các địa phương và đất nước [56].

Đối với lĩnh vực PT-TH, Chính phủ, Bộ TTTT đã ban hành các văn bản điều chỉnh phù hợp trong bối cảnh hội nhập truyền thông, xây dựng các chính sách quản lý ngành phù hợp nhằm tránh những rào cản không cần thiết và ảnh hưởng đến sự phát triển chung của ngành PT-TH trong giai đoạn mới. Những văn bản đã tác động không ít đến chiến lược phát triển nhân lực chung của ngành và nhân lực nhà báo nói riêng. Sau đây là một số văn bản có tác động đến hoạt động phát triển nhân lực nhà báo:

1. Quy hoạch truyền dẫn phát sóng PT-TH đến 2020, trong đó nhấn mạnh:

Thứ nhất, mở rộng vùng phủ sóng phát thanh, truyền hình trong nước và quốc tế đặc biệt là các chương trình của VOV, VTV nhằm phục vụ tốt nhiệm vụ chính trị,

đối ngoại, quốc phòng, an ninh của Đảng và Nhà nước và đảm bảo cung cấp cho đại đa số người dân trong nước và cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài các dịch vụ phát thanh, truyền hình đa dạng, phong phú, chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu và thu nhập của mọi đối tượng.

Thứ hai, phát triển hạ tầng truyền dẫn, phát sóng đồng bộ, hiện đại, hiệu quả và thống nhất về tiêu chuẩn và công nghệ, đảm bảo có thể chuyển tải được các dịch vụ phát thanh, truyền hình, viễn thông và công nghệ thông tin trên cùng một hạ tầng kỹ thuật đáp ứng yêu cầu hội tụ công nghệ và dịch vụ.

Thứ ba, thúc đẩy việc chuyển đổi hạ tầng truyền dẫn, phát sóng từ công nghệ tương tự sang công nghệ số nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, tăng số lượng kênh chương trình, đa dạng hóa các loại hình dịch vụ và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn tài nguyên tần số [57].

2. Nghị định số 06/2016/NĐ-CP ngày 18/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về công tác quản lý và sử dụng dịch phát thanh, truyền hình, đã nêu rõ:

Thứ nhất, cho phép các Đài PT-TH được phép tổ chức liên kết sản xuất các chương trình phát thanh, truyền hình nhằm thu hút nguồn lực từ ngoài xã hội, để có nhiều chương trình chất lượng để phát sóng. Không được phép liên kết các chương trình thời sự - chính trị.

Thứ hai, chỉ được phép liên kết sản xuất chương trình tối đa 30% thời lượng phát sóng đối với kênh thời sự - chính trị. Thời lượng còn lại các Đài PT-TH phải tự tổ chức sản xuất nên số lượng nhà báo, chất lượng nhà báo sẽ thay đổi theo yêu cầu đó.

Thứ ba, số lượng kênh chương trình nước ngoài phát sóng trên hệ thống truyền hình trả tiền không được quá 30% tổng số kênh phát sóng. Đây là một thuận lợi để các Đài PT-TH có nguồn lực để tổ chức sản xuất các chương trình PT-TH trong nước tạo nhiều việc làm cho nhà báo.

3. Đề án Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí toàn quốc đến năm 2025, trong đó nêu các phương án cụ thể:

Một là, Hệ thống phát thanh, truyền hình đổi mới theo hướng tập trung sản xuất chương trình, bảo đảm các chương trình sản xuất trong nước đạt tối thiểu 70% tổng thời lượng phát sóng. Việc khai thác các nội dung từ kênh chương trình truyền hình nước ngoài tập trung vào tin thời sự quốc tế, khoa học, kỹ thuật, thể thao, giải trí và không vượt quá 30% tổng thời lượng phát sóng. Đến năm 2020, các đài truyền hình địa phương

tự chủ về tài chính. Nhà nước có cơ chế hỗ trợ, đặt hàng đối với các kênh, chuyên mục, chương trình, phục vụ nhiệm vụ chính trị, tuyên truyền.

Hai là, Mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có 01 đài phát thanh, truyền hình. Mỗi đài chỉ có 01 kênh phát thanh, 01 kênh truyền hình quảng bá phục vụ nhiệm vụ chính trị, tuyên truyền. Bảo đảm chương trình sản xuất trong nước đạt tối thiểu 70% thời lượng phát sóng. Riêng Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh có cơ chế đặc thù về mô hình tổ chức và phạm vi thông tin, mỗi đài có tối đa 02 kênh phát thanh, 02 kênh truyền hình quảng bá phục vụ nhiệm vụ chính trị, tuyên truyền. Các trung tâm truyền hình khu vực của Đài Truyền hình Việt Nam chỉ thực hiện chức năng sản xuất chương trình cho Đài Truyền hình Việt Nam tại khu vực đó, không phát sóng riêng kênh chương trình khu vực. Đến năm 2020, các đài phát thanh, truyền hình trên cả nước hoàn thành việc sắp xếp theo phương án này [9].

Căn cứ vào phương hướng và quan điểm điểm phát triển nhân lực của Đảng và Nhà nước ta trong thời kỳ mới; những chiến lược phát triển của ngành PT-TH, phương hướng phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam được xác định như sau:

- Phát triển nhân lực nhà báo phải có cơ cấu hợp lý theo sự phát triển công nghệ sản xuất, phát sóng chương trình PT-TH, thời lượng phát sóng, cơ cấu trình độ đào tạo, chuyên môn đào tạo.

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nhân lực hiện có nhằm nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo để thực hiện sản xuất những chương trình PT-TH có hiệu quả hơn, đáp ứng được yêu cầu thông tin tuyên truyền về đường lối, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước; đáp ứng được đòi hỏi của công chúng ngày càng cao.

- Phát triển nhân lực phải theo sát với sự phát triển của công nghệ truyền thông trên thế giới, theo yêu cầu của quy hoạch về truyền dẫn phát sóng, quy hoạch về báo chí đến năm 2025.

- Nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực nhà báo ở các khâu trong Đài PT-TH, tiến tới nâng cao đời sống cho người lao động.

- Đẩy mạnh công tác hợp tác quốc tế đặc biệt là các tập đoàn truyền thông trên thế giới, các học viện nghiên cứu về lĩnh vực PT-TH để gửi các nhà báo đi tìm hiểu, chuyên giao công nghệ và phong cách làm báo hiện đại. Để có thể trao đổi, tiếp cận dễ dàng từ nước ngoài, đòi hỏi nhà báo phải nâng cao trình độ ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ thuật và sử dụng thành thạo công nghệ thông tin.

- Xây dựng mô hình tòa soạn hội tụ và mô hình quản trị nhân lực nhà báo theo phương pháp hiện đại, phù hợp với điều kiện kinh tế của các Đài PT-TH và đầu tư của cơ quan chủ quản.

3.1.2. Quan điểm phát triển nhân lực nhà báo

Qua các lý luận và thực trạng về phát triển nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam, tác giả luận án đã xây dựng hệ thống quan điểm cho phát triển nhân lực nhà báo như sau:

Thứ nhất, cần nhìn nhận, đánh giá một cách đúng đắn, vận dụng sáng tạo đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước vào hoạt động nhân lực báo chí nói chung, hoạt động phát triển nhân lực nhà báo nói riêng trong các Đài PT-TH nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách.

Báo chí phương tiện thông tin, công cụ tuyên truyền, vũ khí tuyên truyền quan trọng của Đảng và Nhà nước và là diễn đàn của nhân dân. Để phát triển báo chí tốt đòi hỏi phải quản lý báo chí tốt nhất là trong bối cảnh hội nhập truyền thông hiện nay trong đó có việc xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp, thúc đẩy sự phát triển chung. Các Đài PT-TH cần nhận thức, vận dụng một cách đầy đủ những định hướng, chính sách của Đảng và Nhà nước trong phát triển nhân lực báo chí nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng để hoàn thiện cơ chế, chính sách và đáp ứng được yêu cầu phát triển nhân lực nhà báo trong tình hình mới. Trong thực tiễn hoạt động của mình, các Đài PT-TH cần có những đề xuất, kiến nghị với Đảng và Nhà nước những cơ chế, chính sách phù hợp để phát triển nhân lực báo chí và nhân lực nhà báo.

Thứ hai, phát triển nhân lực nhà báo phải gắn liền với nhu cầu phát triển của ngành PT-TH, địa phương và chiến lược phát triển của Đài PT-TH và cá nhân nhà báo.

Chiến lược phát triển ngành PT-TH của Nhà nước là hết sức quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH nói chung và các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam. Nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH cần bám sát với kế hoạch nhân lực nhà báo chung của ngành PT-TH và địa phương và chiến lược sản xuất nội dung phát triển chương trình. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhà báo cần phải gắn liền các vị trí công việc của từng nhà báo, lĩnh vực theo dõi.

Phát triển đội ngũ nhà báo phải theo yêu cầu của thời kỳ hội nhập quốc tế và phát triển của toàn cầu hóa thông tin. Trong đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng nhà

báo ở các Đài PT-TH cần phải định kỳ, cập nhật kiến thức mới đồng thời cử đi học tập, nâng cao kỹ năng và kiến thức ở nước ngoài.

Thứ ba, phát triển nhân lực nhà báo cần phải đồng bộ với cơ chế, chính sách.

Để phát triển nhân lực nhà báo đạt hiệu quả cao trong các Đài PT-TH, phải có cơ chế chính sách trong tuyển dụng, sử dụng nhân lực nhà báo một cách hợp lý, cơ chế khuyến khích phát huy sáng tạo của nhà báo; cơ chế đãi ngộ tốt đối với những nhà báo giỏi; phát huy và khơi dậy những tiềm năng trong con người của nhà báo. Cơ chế và chính sách vừa là công cụ để quản lý vừa thúc đẩy việc phát triển nhân lực nhà báo theo định hướng của từng Đài PT-TH. Nó cũng là điều kiện cần thiết cho sự thành công trong quản lý và thực hiện phát triển nhân lực nhà báo. Nếu một Đài PT-TH có cơ chế, chính sách tốt sẽ thúc đẩy sự phát triển nhân lực nhà báo đạt số lượng cần thiết và chất lượng tốt để phục vụ cho sự phát triển chung.

Ngoài những cơ chế, chính sách quan tâm đến thu nhập, đãi ngộ thì cần phải dựng văn hóa làm việc, môi trường làm việc chuyên nghiệp, quan tâm đến đời sống tinh thần của các nhà báo nhằm tạo sự yên tâm làm việc và cống hiến.

Thứ tư, xác định chất lượng nhân lực nhà báo là quan trọng nhất trong phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH.

Quan điểm này xuất phát từ thực tiễn hoạt động của các Đài PT-TH đặc biệt là ở các thành phố lớn Việt Nam, đây là những khu vực có sự cạnh tranh và dịch chuyển về nhân lực nhà báo khá cao. Khi xác định được quan điểm này trong quá trình phát triển nhân lực nhà báo sẽ tránh được đánh giá một phiến diện, nhận thức không đầy đủ đồng thời sẽ tạo ra được những đột phá mới trong phát triển nhân lực nhà báo.

Để một sản phẩm báo chí có giá trị đòi hỏi chất lượng nhà báo phải đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo, bản thân mỗi nhà báo góp rất quan trọng để tạo nên tác phẩm. Nâng cao chất lượng nhà báo cần chú trọng đến thể lực, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo nhằm đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong thời kỳ hội nhập và phát triển. Đây là quan điểm của Đảng đã được xác định tại Đại hội Đảng toàn quốc lần XI về chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước đến năm 2020. Cùng với việc nâng cao chất lượng nhà báo, cần phải tạo ra một cơ cấu hợp lý và đáp ứng đủ số lượng trong quá trình phát triển nhân lực trong Đài PT-TH.

Thứ năm, hoàn thiện xây dựng mô hình tòa soạn hội tụ theo hướng hiện đại.

Mô hình tòa soạn hội tụ và mô hình quản trị nhân lực nhà báo là những mô hình trọng yếu trong Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam. Việc xây dựng mô hình tòa soạn hội tụ đảm bảo được tính thông suốt của quá trình sáng tạo tác phẩm của nhà báo, đảm bảo được tính đa phương tiện và duy trì phát triển được toàn bộ nhân lực nói chung và nhà báo nói riêng trong Đài PT-TH; tạo điều kiện cho nhà báo được phát triển và nâng cao trình độ nghiệp vụ, phong cách làm việc đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong tình hình mới, phù hợp với sự phát triển của truyền thông hiện đại.

Thứ sáu, xây dựng và phát triển thương hiệu của các Đài PT-TH đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường.

Kinh tế báo chí là một khái niệm mới đối với các cơ quan báo chí của Việt Nam nói chung và các Đài PT-TH nói riêng. Khi nền kinh tế Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu và rộng, cơ chế “xin-cho” ngân sách nhà nước đang cắt giảm đặc biệt đối với các đơn vị như các cơ quan báo chí. Chính vì vậy, quy hoạch báo chí đã nêu rõ đến năm 2020, các Đài PT-TH của cả nước sẽ tự chủ về mặt tài chính hoàn toàn và nhà nước không bao cấp. Trên thực tế, các Đài PT-TH của các thành phố lớn của Việt Nam đã tự chủ từ những năm 2010, nhưng do cơ chế chính sách, tư duy lãnh đạo nên chưa phát huy được đúng nghĩa.

Để đáp ứng được xu thế hội nhập truyền thông và quy hoạch báo chí trong thời gian tới, các Đài PT-TH cần xây dựng và phát triển thương hiệu mạnh đủ sức cạnh tranh với cơ quan báo chí trong nước và quốc tế cho từng chương trình PT-TH.

Nội dung gồm:

+ Phân tích thị trường mỗi chương trình trước khi ra đời phải đánh giá được nhu cầu của công chúng, hướng đối tượng của chương trình, thời gian phát sóng; đánh giá tổng thể các chương trình tương tự đang có trên thị trường để phân khúc vào thị trường mục tiêu; các kênh phân phối chương trình thông qua internet, mạng xã hội...

+ Phân tích công chúng thị trường bao gồm những công chúng thân thiết đối với Đài PT-TH và công chúng mới, công chúng của thị trường chính như thế nào, nhu cầu đến đâu và hiện nay họ đang xem gì, nghe gì ở thời điểm mà chương trình

dự kiến phát sóng; đồng thời phân tích những công chúng mới để đưa ra giải pháp kịp thời.

+ Chính sách phân tích, xây dựng các chiến lược, giải pháp cho các chương trình, cả kênh truyền hình, phát thanh gồm: Định kỳ hàng năm, hàng quý nghiên cứu điều tra về nhóm công chúng để tính toán các chiến lược và giải pháp cụ thể. Trong đó cần chú ý đến giải pháp, phương pháp trình bày nội dung các chương trình, hình ảnh liên quan (truyền hình), âm thanh cho phù hợp; phân loại từng chương trình đối tượng hướng tới để tuyên truyền; đưa các chương trình trên các mạng xã hội facebook, twitter; tổ chức các cuộc thi nhằm thu hút công chúng; quảng cáo hình ảnh bằng việc xây dựng các chương trình mời các nhân vật nổi tiếng và có tầm ảnh hưởng rộng trong xã hội về các lĩnh vực khác nhau như kinh tế, văn hóa nghệ thuật, khoa học kỹ thuật..

+ Ngoài ra cần phân tích các chính sách truyền thông khác nhau như phân tích sức mạnh, ảnh hưởng của bản thân; phân tích đội ngũ nhân lực của Đài PT-TH nói chung, nhân lực nhà báo nói riêng trong đó đặc biệt quan tâm đến khả năng sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin; phân tích các đối thủ cạnh tranh; phân tích đánh giá về phương thức truyền dẫn và phạm vi truyền dẫn phát sóng.

+ Phân tích sự cạnh tranh của hệ thống mạng xã hội như facebook, twitter, youtube ảnh hưởng như thế nào đến chiến lược phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam.

Thứ bảy, xây dựng mô hình quản trị của các Đài PT-TH phù hợp với xu thế hội nhập và phát triển.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa thông tin như hiện nay, đòi hỏi mô hình hình quản trị của các Đài PT-TH phải thay đổi từ mô hình cũ sang mô hình quản trị hiện đại và tập trung. Cần phải tìm hiểu các mô hình của các tập đoàn truyền thông trên thế giới và tìm những điểm tương đồng, phù hợp để có thể áp dụng trong các Đài PT-TH của Việt Nam. Mô hình quản trị mới cũng phải tạo ra sự cạnh tranh giữa các nhà báo, phát huy được hết tiềm năng còn tiềm ẩn của mỗi nhà báo trong quá trình sáng tạo tác phẩm báo chí. Ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ vào quá trình điều hành hoạt động của Đài PT-TH nhằm tiết giảm thời gian, chi phí tài chính.

Thứ tám, đẩy mạnh hợp tác quốc tế và phối hợp đào tạo với các trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ và trường đào tạo chuyên ngành.

Đại hội Đảng lần thứ XII, xác định đổi mới căn bản, toàn diện, giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một trong ba định hướng phát triển lớn để thực hiện mục tiêu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nâng cao chất lượng nhà báo đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế của đất nước.

Đối với các Đài PT-TH cần phải mở rộng hợp tác quốc tế với các tập đoàn truyền thông trên thế giới để hợp tác, liên kết đào tạo, chuyển giao công nghệ và trao đổi học tập kinh nghiệm trong lĩnh vực PT-TH. Quá trình hợp tác quốc tế sẽ hỗ trợ nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH tiếp cận với kiến thức, kỹ năng và phong cách làm báo PT-TH hiện đại.

Các Đài PT-TH cần phối hợp với các trung tâm đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí và các trường cao đẳng, đại học chuyên ngành để đặt hàng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho nhà báo những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng mới để nhà báo có thể tổ chức sản xuất chương trình PT-TH, nâng cao chất lượng chương trình phát sóng và năng suất lao động cao hơn.

3.2. Dự báo quy mô nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh - Truyền hình của các thành phố lớn đến năm 2020

Công tác dự báo nhân lực nhà báo là một việc rất quan trọng đối với việc kế hoạch phát triển nhân lực chung của các Đài PT-TH. Để dự báo được nhân lực nhà báo của Đài PT-TH, căn cứ vào số liệu nhà báo sẽ nghỉ chế độ và số lượng nhà báo chưa được cấp thẻ; chiến lược phát triển đến năm 2020 gồm có thời lượng phát sóng, thời lượng tự sản xuất chương trình. Tác giả đã khảo sát các Đài PT-TH và đưa ra các kết quả dự báo như sau:

Bảng 3.21. Dự báo nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH đến năm 2020

ĐVT: Người

TT	Tên Đài PT-TH	Nhân lực nhà báo hiện tại	Nhu cầu nhân lực nhà báo tới 2020	Tăng(%)
1	Đài PT-TH Hà Nội	285	502	76%
2	Đài Truyền hình TP.HCM	338	550	63%
3	Đài Tiếng nói TP.HCM	100	145	45%
4	Đài PT-TH Hải Phòng	141	167	18%
5	Đài PT-TH Đà Nẵng	54	65	20%
6	Đài PT-TH Cần Thơ	69	79	14%

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả của bảng 3.21, nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội và Đài Truyền hình Thành phố Hồ Chí Minh tăng trên 50% do các đơn vị này tăng thời lượng sản xuất chương trình mới từ 30%/ tổng thời lượng phát sóng lên 60%/ tổng thời lượng phát sóng trên các kênh quảng bá, kênh truyền hình trả tiền của các Đài.

Bảng 3.22. Dự báo nhu cầu đào tạo chuyên môn nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn đến năm 2020

ĐVT: Người

TT	Tên Đài PT-TH	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học
1	Đài PT-TH Hà Nội	3	47	48
2	Đài Truyền hình TP.HCM	1	35	55
3	Đài Tiếng nói TP.HCM	0	5	12
4	Đài PT-TH Hải Phòng	0	7	13
5	Đài PT-TH Đà Nẵng	0	12	11
6	Đài PT-TH Cần Thơ	0	9	16
Tổng số		4	115	155

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua kết quả khảo sát tại bảng 3.22, số lượng có nhu cầu học nâng cao của các Đài PT-TH Hà Nội và Đài Truyền hình TP.HCM cao nhất so với nơi khác. Nguyên nhân là các Đài PT-TH này luôn chịu sự cạnh tranh về nội dung với VOV, VTV nên cần đội ngũ nhà báo có chất lượng cao. Mặc dù tuyển dụng và xét cấp thẻ nhà báo là phải tốt nghiệp đại học nhưng hàng năm các đài vẫn cử cán bộ đi học đại học văn bằng 2 về báo chí, cử nhân chính trị, cao cấp chính trị.

Bảng 3.23: Dự báo nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020

ĐVT: Người

Chức danh	Nhà báo hiện có	2017	2018	2019	2020
PV-BT	241	277	319	367	422
Quay phim	34	39	45	52	59
Đạo diễn	10	12	14	17	21
Tổng cộng	285	328	378	436	502

Nguồn: [22]

Mục tiêu của Đài PT-TH Hà Nội phát triển nhân lực nhà báo đến năm 2020, hàng năm tăng: 15% đối với nhà báo là PV-BTV, Quay phim; 20% đối với nhà báo có chức danh đạo diễn.

Để đảm bảo phát triển chung của Đài PT-TH Hà Nội từ nay đến năm 2020, trở thành tổ hợp truyền thông của thủ đô, công tác đào tạo, đào tạo lại phải được đặt lên hàng đầu và gắn với xu thế phát triển, tập trung vào công tác đào tạo, chuyên sâu về

các lĩnh vực của báo chí. Tăng cường hợp tác với các đơn vị đào tạo trong và ngoài nước, các tập đoàn truyền thông quốc tế. Bảng 3.24, chỉ ra nhu cầu đào tạo nhân lực nhà báo đến năm 2020.

Bảng 3.24: Nhu cầu đào tạo của Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020

Đơn vị: Người

Trình độ đào tạo	2016	2017	2018	2019	2020
Tổng số	11	10	19	26	35
Tiến sĩ	0	1	0	1	1
Thạc sĩ	4	5	10	13	15
Đại học	7	4	8	12	17

Nguồn: [22]

3.3. Giải pháp phát triển nhân lực nhà báo của các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam nói chung và Đài Phát thanh – Phát thanh - Truyền hình Hà Nội nói riêng

3.3.1. Các giải pháp đối với các Đài Phát thanh – Truyền hình của các thành phố lớn Việt Nam

3.3.1.1. Chiến lược phát triển nhân lực nhà báo gắn với chiến lược phát triển chung của các Đài PT-TH

Theo kết quả khảo sát thì xây dựng chiến lược phát triển của các Đài PT-TH là một việc làm rất quan trọng đối với tập thể lãnh đạo của các Đài PT-TH nhằm định hướng rõ sự phát triển của đơn vị trong tương lai, tầm nhìn chiến lược để từ đó lập các kế hoạch hành động phù hợp, thúc đẩy sự phát triển chung trong đó có chiến lược phát triển nhân lực của toàn bộ đơn vị. Chiến lược phát triển nhân lực nhà báo là một trong những chiến lược quan trọng và gắn chặt với chiến lược phát triển chung của từng tổ chức.

Để xây dựng một chiến lược phát triển của các Đài PT-TH, cần xem xét đến các vấn đề sau:

- Phải xác định mục tiêu rõ ràng cần vươn tới và cần đạt được trong khoảng thời gian 5 năm tới;

- Đánh giá các yếu tố tác động của môi trường vĩ mô, môi trường ngành PT-TH, môi trường nội bộ đến xây dựng chiến lược phát triển;

- Mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể phải có tính khả thi cao, không nên đặt mục tiêu quá cao mà không thực hiện được. Cần phải đánh giá được nguồn lực cụ thể như về tài chính, nhân lực, số lượng nhà báo, thiết bị kỹ thuật...có thể đáp ứng được mục tiêu dự định hay không;

- Để đánh giá và đo lường được hiệu quả; mục tiêu của chiến lược cần được định lượng.

Tóm lại, để có chiến lược phát triển của các Đài PT-TH trong từng giai đoạn cụ thể, yêu cầu xác định rõ mục tiêu chính để phát triển các hoạt động như: đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, thời lượng phát sóng, thời lượng sản xuất chương trình PT-TH, thời lượng xã hội hóa, chiến lược cụ thể về nội dung từng chương trình, hướng đối tượng công chúng của từng chương trình và các yếu tố tác động của môi trường bên ngoài, từ yếu tố đó sẽ xây dựng được kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo phù hợp với chiến lược phát triển.

3.3.1.2. Hoàn thiện cơ chế chính sách về quản lý phát triển nhân lực nhà báo

Ở nước ta, báo chí nói chung và PT-TH nói riêng là công cụ chính trị của Đảng và Nhà nước, của tổ chức đoàn thể xã hội, là diễn đàn của nhân dân. Báo chí là tiếng nói động viên tinh thần rất lớn và là diễn đàn phê phán cái xấu, chống luận điệu xuyên tạc của kẻ thù. Để ngành PT-TH phát triển đáp ứng được yêu cầu của toàn cầu hóa thông tin ngoài những quy định đã ban hành, Nhà nước cần phải bổ sung các chính sách, quy định gồm:

- Thực hiện đúng lộ trình quy hoạch báo chí, xây dựng lại cơ chế quỹ nhuận bút cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Xây dựng các tiêu chuẩn, chức danh và khung năng lực đối với từng nhà báo.

- Cần phải có chính sách để hỗ trợ, đào tạo và phát triển đội ngũ nhân lực báo chí ở các Đài PT-TH.

- Tăng cường công tác lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động các Đài PT-TH, phục vụ nhiệm vụ chính trị; trực tiếp định hướng chính trị, tư tưởng trong hoạt động của các Đài PT-TH và lãnh đạo địa phương thực hiện đúng hướng đó. Xây dựng các quy chế phối hợp giữa Bộ Thông tin Truyền thông, Ban Tuyên giáo, Hội Nhà báo Việt Nam.

- Xây dựng các thông tư hướng dẫn thực hiện Luật báo chí 2016, trong đó có lĩnh vực PT-TH. Bộ Thông tin Truyền thông và Hội nhà báo Việt Nam cần tập huấn thường xuyên các Luật báo chí và các văn bản liên quan đến ngành PT-TH.

- Cần hoàn thiện và cụ thể hóa các quy định về đạo đức nghề báo.

- Xây dựng cụ thể mối quan hệ cụ thể giữa các Đài PT-TH và Sở Thông tin Truyền thông.

- Quy định về cơ chế đặt hàng sản xuất các chương trình PT-TH.

- Nhà nước cần xây dựng chiến lược phát triển nhân lực ngành PT-TH, trong đó xác định một số mục tiêu quan trọng để phát triển ngành PT-TH đến năm 2025.

- Bộ Thông tin – Truyền thông, Hội Nhà báo Việt Nam xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho các nhà báo của Đài PT-TH cấp tỉnh, thành phố.

3.3.1.3. Tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực nhà báo

Qua kết quả khảo sát, trang thiết bị để tổ chức sản xuất chương trình PT-TH của các Đài PT-TH còn hạn chế, chưa đáp ứng được xu thế làm báo hiện đại. Trong đó, thiết bị để tác nghiệp, tổ chức sản xuất chương trình và phát sóng là yếu tố quan trọng đối với các Đài PT-TH. Thói quen của công chúng đã thay đổi do thay đổi của khoa học công nghệ đặc biệt là Internet, điều kiện trang thiết bị của công chúng, dẫn đến sự thay đổi cơ bản trong hoạt động PT-TH.

Theo quy hoạch phát triển dịch vụ phát thanh, truyền hình Việt Nam đến năm 2020 của Chính phủ, thì phát triển dịch vụ phát thanh, truyền hình trên cơ sở ưu tiên phục vụ nhiệm vụ chính trị, thông tin tuyên truyền, đưa thông tin chính thống đảm bảo chính xác, kịp thời đến với người dân; hình thành thị trường dịch vụ phát thanh, truyền hình trả tiền, cạnh tranh lành mạnh theo cơ chế thị trường, phát triển bền vững với công nghệ hiện đại, có lộ trình chuyển hoàn toàn sang phát thanh, truyền hình số vào năm 2020, chất lượng dịch vụ ngày càng cao [56]. Vì vậy, các Đài PT-TH địa phương trong cả nước đã từng bước đầu tư công nghệ sản xuất và phát sóng theo kỹ thuật số.

Việc đầu tư thiết bị công nghệ số sẽ tốn kém nhưng rút ngắn được thời gian làm việc ở từng khâu tổ chức sản xuất chương trình; quy trình sản xuất đã thay đổi theo phong cách mới, mỗi nhà báo sẽ có thể tự dựng hình, xử lý hậu kỳ mà không phụ thuộc vào kỹ thuật viên như trước đây. Quá trình cung cấp thông tin từ xa, khai thác thông tin dễ dàng hơn thông qua hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung, giúp nhà báo không lo ngại về khoảng cách địa lý.

Đầu tư trang bị thiết bị, công nghệ trong tổ chức sản xuất chương phù hợp với tình hình thực tế phát triển với chiến lược phát triển chung của các Đài PT-TH. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhà báo phải phù hợp với phương pháp làm báo hiện đại. Để khai thác hết hiệu suất của trang thiết bị hiện đại, phải đi kèm với việc đầu tư phát triển nhân lực nhà báo có kiến thức, kỹ năng tốt trong quá trình thực hiện. Khi

đầu tư thiết bị công nghệ mới, mà trình độ nhân lực nhà báo không đáp ứng được sẽ dẫn đến lãng phí nguồn lực của xã hội.

3.3.1.4. Xây dựng giải pháp tài chính phù hợp với chiến lược phát triển nhân lực nhà báo

Để đáp ứng được nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo trong thời kỳ hội nhập và phát triển, các Đài PT-TH cần xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cụ thể và phù hợp với yêu cầu đặt ra. Nguồn kinh phí để đào tạo và bồi dưỡng sẽ được trích ra từ quỹ đầu tư phát triển và nguồn kinh phí từ hoạt động dịch vụ quảng cáo. Kinh phí đào tạo và phát triển nhân lực nhà báo phụ thuộc yêu cầu phát triển nhân lực nhà báo theo kế hoạch từng năm, từng giai đoạn phát triển của chiến lược tổng thể. Trong kế hoạch kinh phí đào tạo và bồi dưỡng nhân lực nhà báo cần quan tâm đến chế độ khuyến khích nhà báo tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng để đạt được mục đích, yêu cầu đề ra. Hiện nay, không có nhiều nhà báo giỏi, có tác phẩm hay không nhiều nên cần phải có chính sách thu hút người tài, say mê nhiệt tình với nghề về làm việc với Đài thì cần phải có chính sách đãi ngộ thỏa đáng. Ngoài ra, do đặc thù của từng chương trình PT-TH có chu kỳ sống “ngắn” thường 6 tháng đến 1 năm là thay đổi “format”, nội dung cung cấp đến công chúng nên kế hoạch tài chính cần có dự phòng cao từ 20%-30% tổng số kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng cho các nhà báo theo “format” từng chương trình.

3.3.1.5. Nâng cao nhận thức của lãnh đạo của các Đài PT-TH về phát triển nhân lực nhà báo.

Trong thời kỳ toàn cầu hóa về thông tin đã mở ra một môi trường thông tin rộng lớn, thuận lợi, giúp cho cho mọi người trên thế giới được tiến lại gần nhau hơn về văn hóa, hiểu biết và giao lưu. Do đó, đòi hỏi công tác lãnh đạo của các Đài PT-TH có vai trò quyết định đến phát triển chiến lược chung trong đó có chiến lược phát triển nhân lực nhà báo. Nhận thức đúng về phát triển nhân lực nhà báo của lãnh đạo đơn vị, sẽ là nguồn động lực để khơi dậy và phát huy được khả năng, tư duy sáng tạo của mỗi nhà báo, đặc biệt là những nhà báo giỏi.

Lãnh đạo các Đài PT-TH cần xác định và nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng phát triển nhân lực nhà báo, mỗi nhà báo là một tài sản quý báu đối với cơ quan, họ đóng góp một phần quan trọng trong sự phát triển của cơ quan, đóng vai trò quyết định về chất lượng nội dung chương trình PT-TH, chất lượng thông tin tuyên truyền. Nhân lực nhà báo được xem là yếu tố quan trọng nhất trong dây chuyền sản xuất chương trình PT-TH và ảnh hưởng đến nội dung thông tin tuyên truyền, định

hướng dư luận xã hội. Đối với lãnh đạo các Đài PT-TH cần phân tích, đánh giá một cách toàn diện những thuận lợi, khó khăn trong nội bộ, nhân lực nhà báo hiện có, môi trường tác động xung quanh, phạm vi ảnh hưởng và các mối quan hệ khác nhau trước khi xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo cụ thể hơn, có lộ trình dài từ 5-10 năm.

3.3.1.6. Tăng cường hợp tác trong nước và ngoài nước phát huy mọi nguồn lực cho phát triển nhân lực nhà báo

a) Đối với hợp tác trong nước

Các Đài PT-TH cần phải hợp tác với các trung tâm đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của VTV, VOV, TTXVN, Hội nhà báo Việt Nam và các trung tâm của các Trường đại học chuyên ngành để cử phóng viên, biên tập viên, đạo diễn, quay phim đến tham gia học tập các lớp bồi dưỡng liên quan. Với việc hợp tác này sẽ giúp các Đài đào tạo, bồi dưỡng những nội dung làm báo mới, bổ sung những kiến thức cho các nhà báo; bồi dưỡng quy trình làm báo theo phong cách hiện đại và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ chỉ ở bậc đại học báo chí, thạc sĩ, tiến sĩ. Ngoài việc hợp tác với các đơn vị đào tạo chuyên nghiệp, các Đài PT-TH của các thành phố lớn cần liên kết, tận dụng nguồn lực sẵn có của các Đài Quốc gia như VOV, VTV, TTXVN để trao đổi, học tập kinh nghiệm nghề nghiệp và tạo mối quan hệ hợp tác trong quá trình tác nghiệp cho các nhà báo.

b) Đối với hợp tác ngoài nước

Với xu thế mở rộng liên kết, hợp tác quốc tế như hiện nay, các Đài PT-TH phải xây dựng chiến lược cụ thể để mở rộng việc đào tạo và phát triển nhân lực nhà báo đáp ứng được yêu cầu của truyền thông hội nhập và phát triển. Tăng cường nhà báo tham gia các chương đào tạo của SIDA, FOJO...đồng thời hợp tác với Đài PT-TH, tập đoàn truyền thông lớn của các nước trong khu vực và thế giới để học tập, trao đổi kinh nghiệm phát triển nhân lực báo.

Các Đài PT-TH cần mạnh phát triển nhân lực nhà báo theo tiêu chuẩn quốc tế, nhằm đáp ứng được yêu cầu toàn cầu hóa thông tin. Nhà báo quốc tế đòi hỏi phải có đủ bản lĩnh chính trị, có ngoại ngữ và sử dụng tin học thành thạo, phong cách làm việc chuyên nghiệp phù hợp với tác nghiệp của các phóng viên trên thế giới; xử lý thông tin phải nhanh và phù hợp bản sắc văn hóa, đời sống của từng nước trên thế giới. Để làm được điều đó, các Đài PT-TH phải hợp tác với các tập đoàn truyền thông lớn trên thế giới để đào tạo những nhà báo trở thành các nhà báo quốc tế như CNN, BBC.

3.3.2. Các nhóm giải pháp đối với Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội

3.3.2.1. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo

1. Bồi dưỡng kiến thức pháp luật và công nghệ thông tin, ngoại ngữ đối với nhà báo

Qua kết quả khảo sát, kiến thức pháp luật đối với nhà báo còn nhiều hạn chế. Hiểu biết pháp luật của nhà báo là hiểu biết những quy định, quy tắc và luật pháp liên quan đến hoạt động nghề nghiệp của mình. Khi nắm rõ được quy định của nghề nghiệp, thì quá trình hoạt động của mình sẽ tốt hơn và không bị sai phạm trong quá trình tác nghiệp. Đối với lĩnh vực nhà báo theo dõi, viết bài cần nắm rõ các quy định pháp luật liên quan để phân tích và đánh giá các vấn đề xảy ra một cách tốt nhất, có giá trị nhất và phản ánh đến công chúng có tính thuyết phục cao hơn. Đặc biệt trong thời kỳ hội nhập và phát triển, thì yêu cầu nhà báo phải nắm bắt được những quy định của luật pháp quốc tế, các quy tắc về đạo đức nghề báo.

Để bổ sung kiến thức pháp luật của nhà báo, ngoài việc tự nâng cao thông qua sách, báo và mạng internet; nhà báo theo dõi các lĩnh vực khác nhau cần tham gia những lớp nâng cao chính sách pháp luật của các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng. Các đơn vị thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến như Phòng thương mại Công nghiệp Việt Nam, Hội Nhà báo Việt Nam, các Trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ của VTV, VOV.

Trong bối cảnh truyền thông hội nhập, dòng chảy của thông tin luôn tràn ngập trên các loại phương tiện thông tin đặc biệt là trên mạng internet. Do đó, yêu cầu nhà báo cần phải có kiến thức về công nghệ thông tin và thành thạo ngoại ngữ để có thể khai thác được các thông tin một cách nhanh nhất những sự kiện thời sự - chính trị đang diễn ra trên thế giới. Theo kết quả đánh giá, thì chỉ có 65% nhà báo đạt yêu cầu còn đến 35% dưới mức yêu cầu của công việc, nên nhà báo của Đài cần phải tăng cường học tập đào tạo về công nghệ thông tin, ứng dụng công nghệ thông tin để sử dụng trong quá trình sáng tạo tác phẩm đặc biệt là để khai thác thông tin trên mạng xã hội; tham gia các lớp đào tạo ngoại ngữ của các trung tâm đào tạo ngoại ngữ liên kết với nước ngoài.

2. Nâng cao kỹ năng thu thập, xử lý thông tin và kỹ năng giao tiếp

Nhà báo phải có khả năng thu thập thông tin ở khắp mọi nơi trong đời sống xã hội và phân tích, đánh giá và xử lý thông tin đó thành tác phẩm báo chí có giá trị để cung cấp đến công chúng. Khi nhà báo khai thác được nhiều thông tin và xử lý thông tin sẽ có nhiều tác phẩm báo chí đến với công chúng hơn bởi vì thông tin là

quan trọng nhất đối với nhà báo. Do đó, để nâng cao kỹ năng thu thập, xử lý thông tin, nhà báo nên tham gia các khóa học ngắn hạn của các trung tâm đào tạo nghiệp vụ báo chí, các cuộc hội thảo, chia sẻ kinh nghiệm của các nhà báo giỏi, nhiều năm làm báo. Ngoài ra, các nhà báo phải thường xuyên rèn luyện kỹ năng này qua việc để ý các sự vật, hiện tượng xảy ra xung quanh mình và bất cứ một thời gian, hoàn cảnh nào.

Bên cạnh kỹ năng thu thập, xử lý thông tin thì nhà báo cần nâng cao kỹ năng giao tiếp. Kỹ năng giao tiếp rất quan trọng đối với nhà báo không chỉ giao tiếp với đối tượng trong tác phẩm, giao tiếp với các mối quan hệ trong xã hội như với công chúng, đồng nghiệp. Đối với chương trình PT-TH thì kỹ năng giao tiếp giỏi sẽ có lợi thế từ trong việc tổ chức sản xuất, đến giao tiếp để lấy thông tin từ nhiều nguồn khác nhau, giao tiếp với công chúng, khách mời... Kỹ năng giao tiếp tốt sẽ giúp nhà báo có thể dễ dàng tiếp cận với các khách mời để tham gia tác phẩm của mình, trả lời phỏng vấn các vấn đề khó, các vấn đề nóng trong xã hội và ứng xử với những phản hồi của công chúng đối với tác phẩm. Khi nhà báo có kỹ năng chuyên môn ở các lĩnh vực khác kết hợp với kỹ năng giao tiếp tốt sẽ giúp nhà báo tác nghiệp tốt hơn và có nhiều tác phẩm hay.

Đối với nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội cần nâng cao kỹ năng giao tiếp thông qua các lớp học về kỹ năng giao tiếp của các trung tâm đào tạo bồi dưỡng kỹ năng, kỹ năng phỏng vấn, giao tiếp đối với nhà báo của trung tâm bồi dưỡng nghiệp vụ nhà báo.

3. Thường xuyên rèn luyện tính trung thực, khách quan và năng động sáng tạo của nhà báo

Tính trung thực, khách quan là yếu tố chính trong phẩm chất đạo đức của nhà báo, mỗi thông tin phản ánh đến công chúng, yêu cầu nhà báo cần trung thực, không được bôi đen hoặc tô hồng các vấn đề. Đối với mỗi nhà báo của nền báo chí cách mạng Việt Nam nói chung và nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội nói riêng đều có tư duy, thế giới quan của một chiến sỹ cách mạng. Bởi vậy, nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội phải phát huy, chất lọc các thông tin và cân nhắc các thông tin phản đến công chúng và tính đến hiệu quả chính trị xã hội đồng thời phải tuân thủ tôn chỉ, mục đích của cơ quan.

Để nâng cao tính trung thực, khách quan cá nhân nhà báo phải tự rèn luyện, nâng cao phẩm chất của mình thông qua từng tác phẩm, học hỏi từ các nhà báo khác; qua sách báo...; tham gia các lớp học tình huống xử lý.

Nhà báo trong thời kỳ hội nhập và phát triển yêu cầu phải năng động hơn, sáng tạo hơn để thu hút công chúng. Đài PT-TH Hà Nội nằm ở trung tâm chính trị - kinh tế - văn hóa của đất nước, có rất nhiều cơ quan báo chí, thông tấn quốc gia bởi vậy để có thể cạnh tranh, thu hút được công chúng yêu cầu nhà báo phải năng động hơn nữa, sáng tạo trong từng tác phẩm. Nhà báo phân tích và đánh giá các khía cạnh khác nhau của thông tin, đưa những thông tin mới và là ưu điểm riêng để thể hiện không đi theo lối mòn, ăn theo. Nhà báo phải luôn rèn luyện, nâng cao phẩm chất này ở từng tác phẩm, thay đổi kịp thời những vấn đề không còn phù hợp với nhu cầu đón nhận thông tin của công chúng.

3.3.2.2. Nhóm giải pháp cho các hoạt động phát triển nhân lực nhà báo

1. Xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo

Để xây dựng được kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội cần đạt được một số mục tiêu:

Thứ nhất, phải đạt được số lượng và cơ cấu nhân lực nhà báo hợp lý để đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển nhân lực nhà báo, chiến lược phát triển tổng thể đến năm 2020, tầm nhìn 2030. Trong đó, cần tuyển dụng nhân lực trong khối biên tập để bổ sung cho giai đoạn kế tiếp, nghỉ hưu, không đáp ứng được yêu cầu mới, dịch chuyển nhân lực nhà báo, v.v.; cơ cấu chức danh nhà báo phóng viên, biên tập viên/quay phim/đạo diễn cần có tỉ lệ hợp lý.

Thứ hai, đảm bảo chất lượng nhân lực nhà báo để đáp ứng được yêu cầu của toàn cầu hóa thông tin, nền kinh tế báo chí và sự cạnh tranh về nhân lực nhà báo trên trong khu vực. Trong đó, cần tăng cường sức khỏe, kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhà báo khi thực hiện công việc.

Thứ ba, xây dựng chiến lược và chính sách phát triển nhân lực nhà báo phù hợp với chiến lược phát triển nhân lực chung và kế hoạch phát triển của Đài PT-TH Hà Nội trong từng giai đoạn.

Để xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội, yêu cầu phải đánh giá được nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo ở phòng, ban; vị trí việc làm của từng nhà báo; lĩnh vực nhà báo phụ trách; mô hình tổ chức hiện tại và trong thời gian tới.

Khi nghiên cứu để làm cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo cần phải bám sát chiến lược phát triển nhân lực chung, chiến lược phát triển đến năm 2020, tầm nhìn 2030; trong đó chú trọng đến thời lượng sản xuất chương trình, thời lượng chương trình được xã hội hóa, số lượng kênh PT-TH phát sóng và tôn

chỉ, mục đích của từng kênh phát sóng; đối tượng công chúng để phục vụ từ đó dự báo được quy mô, cơ cấu và yêu cầu chất lượng nhà báo. Qua nghiên cứu cơ sở để xây dựng kế hoạch còn đánh giá đầy đủ về thực trạng nhân lực nhà báo hiện tại, mô hình tổ chức và quản lý nhân lực nhà báo của đơn vị.

Để xây dựng được kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo, tác giả đưa ra các bước thực hiện như sau:

Bước 1: Đơn vị được giao nhiệm vụ lập kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo cần phải phân tích chiến lược phát triển của toàn Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020, tầm nhìn 2030; chiến lược phát triển nhân lực chung; cơ chế và chính sách đang thực hiện; thực trạng về cơ cấu bộ máy tổ chức, phương thức quản lý nhân lực nói chung và nhân lực nhà báo nói riêng.

Bước 2: Thực hiện các xây dựng kế hoạch phát triển gồm các nội dung sau:

- Xây dựng chiến lược phát triển đến năm 2020, tầm nhìn 2030 đã được cơ quan chủ quản phê để phân tích, hoạch định phát triển nhân lực nhà báo.

- Phân tích công việc của từng vị trí nhà báo để đưa ra những tiêu chí cho từng vị trí công việc nhằm đáp ứng được chiến lược phát triển.

- Tổng hợp số liệu về nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo, cơ cấu của từng phòng, ban; yêu cầu về chất lượng, trình độ chuyên môn, lĩnh vực cần tham gia.

- Xây dựng các chính sách phát triển nhân lực nhà báo và các giải pháp cần thiết để triển khai một cách hiệu quả nhất.

Bước 3: Đơn vị chủ trì xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo trình Ban lãnh đạo Đài để phê duyệt kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo; ban hành các cơ chế, chính sách; hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo; đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch phát triển.

Tóm lại, kế hoạch phát triển nhân nhà báo sẽ giúp ban lãnh đạo Đài PT-TH có đánh giá toàn diện về nhân lực nhà báo hiện tại và nhu cầu phát triển nhân lực nhà báo trong tương lai để có thể tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kịp thời đáp ứng được yêu cầu trong chiến lược phát triển chung. Việc tổ chức xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo theo quy trình trên sẽ đảm bảo sự thành công đối với chiến lược nhân lực và gắn chặt với chiến lược phát triển chung.

2. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng trong phát triển nhân lực nhà báo.

Chất lượng nhân lực nhà báo là nhân tố quyết định để thành công đối với Đài PT-TH. Một chương trình PT-TH hiệu quả, trước hết phụ thuộc vào trình độ chuyên

môn nghiệp vụ, trình độ chính trị và nhận thức về chương trình của nhà báo sau thi mới đến công nghệ sản xuất và phát sóng. Khi nhà báo có không có phong kiến thức rộng, kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực mình phụ trách thì chỉ có khả năng phải ánh hiện tượng của sự kiện, vấn đề chứ không thể đưa ra được cảnh báo, định hướng dư luận có hiệu quả.

Do vậy, cần phải nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo bằng các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sản xuất chương trình PT-TH, giáo dục những phẩm chất cần thiết đối với nhà báo trong Đài.

Để công tác phát triển nhân lực nhà báo đạt kết quả, cần thực hiện một số bước trong qui trình đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ. Cụ thể:

a) Xác định nhu cầu đào tạo

Việc xác định nhu cầu đào tạo cần thiết và quan trọng để thực hiện phát triển nhân lực nhà báo. Khi xác định nhu cầu đào tạo của nhà báo cần phải đánh giá cụ thể vị trí công việc của những nhà báo đang làm việc; đánh giá khả năng sáng tạo, tổ chức chương trình hiện tại. Phân loại đối tượng để xác định nhu cầu đào tạo là những nhà báo đã được cấp thẻ và nguồn nhân lực làm báo chưa được cấp thẻ để đào tạo, bổ sung; nhóm những nhà cán bộ là quản lý các đơn vị, phòng ban.

Khi xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng các nhà báo ở các phòng, ban cần xác định nhu cầu đối với từng chức danh nhà báo đang đảm nhận, lĩnh vực đang phụ trách ví dụ: nhà báo chuyên về quay phim đang thiếu hụt những gì?, nhà báo là phóng viên, biên tập viên đang theo dõi lĩnh vực nào và cần bổ sung những gì? Nhà báo là đạo diễn cần bổ sung những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất gì?. Quá trình xác định nhu cầu đào tạo cần phải triển khai một cách bài bản, có căn cứ và cơ sở thực tiễn và khoa học để tránh lãng phí, không hiệu quả trong đào tạo, bồi dưỡng.

Để thực hiện xác định đào tạo nhân lực nhà báo, cần các bước sau:

Bước 1: Đánh giá các chất lượng nội dung chương trình PT-TH của các phòng, ban biên tập trong Đài PT-TH Hà Nội; Thu thập các thông tin liên quan đến quá trình sáng tạo tác phẩm; thảo luận cụ thể với các lãnh đạo ban biên tập; lập phiếu điều tra, bảng hỏi đối với toàn bộ nhân lực trong các phòng, ban để có thể thu thập thông tin nhu cầu cần thiết và thực sự của từng người, từng khóa đào tạo mà họ đã tham gia, những đánh giá về lớp học đào tạo, bồi dưỡng.

Bước 2: Tập trung phân tích công việc, xác định yếu tố cần thiết và yêu cầu của từng vị trí công việc; yêu cầu chất lượng của từng chương trình hiện tại và

tương lai. Đưa ra các chương trình cần đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đối với các đơn vị trực thuộc trong ngắn hạn và dài hạn.

Bước 3: Từ phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo, thiết kế lộ trình cụ thể nội dung đào tạo đang được nhà báo quan tâm và chuẩn bị các điều kiện cần thiết để thực hiện đào tạo.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải xuất từ yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết đối với từng người và đối với từng chức danh của nhà báo đang đảm nhận; đảm bảo tính phù hợp với đối tượng của người học (năng lực hiện tại, tuổi tác, kinh nghiệm, trình độ chuyên ngành) để họ có thể tiếp thu nội dung một cách hiệu quả nhất; cần bố trí hợp lý, khoa học và tạo điều kiện thiết bị kỹ thuật tốt nhất để giúp học viên tiếp thu ở mức cao nhất và vận dụng được kiến thức, kỹ năng vào thực tế của đơn vị.

b) Thực hiện đào tạo

Để thực hiện được đào tạo thì cần phải xác định được nhu cầu đào tạo nhà báo của các phòng, ban biên tập. Các phương pháp, hình thức đào tạo và nội dung đào tạo cần tổ chức thực hiện một cách linh hoạt, sao cho đạt hiệu quả cao nhất. Trong quá trình thực hiện đào tạo thì hình thức đào tạo, bồi dưỡng là rất quan trọng bởi vì nó quyết đến nhiều vấn đề của đối tượng tham gia như kinh phí, thời gian và hiệu quả.

Qua kết quả điều tra của tác giả, một số hình thức đào tạo được các nhà báo đánh giá cao và đề nghị được triển khai là:

- *Gửi các nhà báo tham dự lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ ở các trung tâm đào tạo về báo chí:* Hình thức này nhằm giúp người học có tham gia để cập nhật những kiến thức, kỹ năng mới về phương pháp làm báo hiện đại ở các tập đoàn truyền thông trên thế giới, những thông tin thay đổi về khoa học – công nghệ, chia sẻ với những nhà báo có kinh nghiệm trong nước và ngoài nước. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng này nên áp dụng đồng loạt cho các nhà báo khi mới tuyển dụng vào làm việc và những nhà báo trẻ chưa có điều kiện tổ chức riêng lớp học. Bởi vì chi phí cho hình thức này không tốn kém nhiều, mở mang giao lưu với học viên ở cơ quan đơn vị khác; phù hợp thời gian với nhà báo trẻ khi chưa dành thời gian nhiều vào chăm sóc gia đình.

- *Tổ chức các chương trình hội thảo, đào tạo tại nơi làm việc:* Đây là hình thức đào tạo được đánh giá cao của lãnh đạo cấp phòng, ban. Hình thức này được tổ chức thực hiện như sau:

Thứ nhất, xác định nhu cầu nội dung hội thảo, đào tạo của các đơn vị khối biên tập trong Đài PT-TH Hà Nội, thông qua phiếu hỏi ý kiến của nhà báo làm việc trong toàn khối, tổng hợp đánh giá và ưu tiên những nội dung có số lượng cần thiết lớn nhất để tổ chức hội thảo, đào tạo như hội thảo, đào tạo về cách làm phóng sự, phim tài liệu, v.v.

Thứ hai, phân loại đối tượng người học, thời gian có thể bố trí, sắp xếp để đảm bảo công việc hoàn thành.

Thứ ba, lựa chọn giảng viên, chuyên gia phù hợp với từng yêu cầu cụ thể, cùng với giảng viên, chuyên gia xây dựng các nội dung hội thảo, đào tạo phù hợp nhất và học viên có thể thực hành ngay trong công việc.

Thứ tư, tổ chức thảo luận cùng với học viên các vấn đề cần giải quyết và đánh giá kết quả thông qua giải quyết các vấn đề.

Tóm lại, với hình thức khá phù hợp với Đài PT-TH Hà Nội bởi vì hình thức đào tạo này khác với đào tạo truyền thống, tiết kiệm được thời gian không cần thiết, đi thẳng vào các vấn đề mà học viên cần, họ có thể trực tiếp trao đổi và thực hành ngay trong công việc.

- *Thực hiện đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài*. Một thực tế đào tạo theo hình thức này rất tốt cho học viên vì được tiếp cận với môi trường báo chí hiện đại của thế giới, phong cách làm báo chuyên nghiệp; nhưng việc tổ chức đào tạo này sẽ tốn kinh phí, yêu cầu người học phải có trình độ sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ tốt. Nên hình thức này nên áp dụng đối với những nhà báo giỏi, lãnh đạo cấp phòng, ban đây vừa là chính sách đãi ngộ, vừa giúp họ có tầm nhìn về xu thế phát triển của báo chí trên thế giới để thuận lợi hơn trong quá trình điều hành đơn vị.

- *Thực hiện đào tạo quá hướng dẫn, kèm cặp*. Hình thức này giúp nhà báo chưa có kinh nghiệm có được kiến thức, kỹ năng nhanh nhất từ những nhà báo có kinh nghiệm, tạo tâm lý khá thoải mái trong quá trình được học tập.

- *Thực hiện đào tạo theo nhóm làm việc (e-kíp) từng chương trình*, hình thức đào tạo đang được đánh giá cao bởi vì vừa đào tạo làm việc theo nhóm các thành viên với nhau, tạo mối quan hệ thân thiện, hiểu được công việc, trách nhiệm và quyền hạn của từng người tham viên trong nhóm. Giảng viên sẽ hướng dẫn cụ thể cách thức làm việc cho cả e-kíp chương trình và sau đó đánh giá kết quả cụ thể từng thành viên trong e-kíp, điểm mạnh, yếu của từng thành viên và phương án khắc phục.

- *Đào tạo dài hạn*, nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ và yêu cầu công việc của nhà báo. Đây là hình thức đào tạo phù hợp nhà báo có chuyên ngành khác với chuyên ngành yêu cầu của từng chức danh; những nhà báo muốn nâng cao trình độ hơn nghiệp vụ của mình hơn nữa như các chương trình thạc sĩ, tiến sĩ.

- *Đào tạo nâng ngạch*, nhằm giúp các nhà báo có thể đáp được các tiêu chuẩn quy định của nhà nước về nâng ngạch từ bậc 3 đến bậc 1 đối với các chức danh nhà báo; tạo điều kiện để nhà báo được nâng lương và các quy định khác.

c) Đánh giá kết quả đào tạo

Sau mỗi chương trình đào tạo nhà báo, cần phải đánh giá những mặt mạnh, mặt yếu của mỗi chương trình để từ đó được kết quả sau đào tạo và có đáp ứng được mục tiêu đề ra hay không. Công tác đánh giá cần phải có quy trình cụ thể từ đánh giá đầu vào, nội dung chương trình đào tạo, đánh giá chất lượng chương trình PT-TH sau khi nhà báo đã được đào tạo và bồi dưỡng. Cần đánh giá thường xuyên kết quả đào tạo, lớp học, khóa học để từ đó bổ sung kịp thời nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cho các lớp, khóa tiếp theo. Việc đánh giá cần phải cụ thể các vấn đề liên quan đến tổ chức lớp học, quản lý lớp học, cơ sở vật chất, giáo viên và đặc biệt là những nhận xét của học viên đã tham gia lớp học. Bộ phận phụ trách đào tạo của Đài PT-TH phải thường xuyên xây dựng các bảng hỏi để đánh giá kết quả sau đào tạo của mỗi nhà báo từ đó để phân tích và đưa ra các giải pháp cải tiến cho những chương trình đào tạo trong tương lai.

3. Nâng cao hoạt động phát triển cá nhân nhà báo

Thời gian vừa qua Đài PT-TH Hà Nội chưa chú tâm đến phát triển cá nhân của mỗi nhà báo. Mối quan hệ giữa cá nhân mỗi nhà báo với tổ chức là rất quan trọng, để phát triển được tổ chức trước hết mỗi cá nhân phải được khuyến khích sáng tạo, cơ hội nghề nghiệp. Một tổ chức cần khuyến khích phát triển cá nhân tốt sẽ tạo nên các mối quan hệ của mỗi cá nhân trong tổ chức, giúp cho việc giải quyết công việc thuận lợi và dễ dàng hơn.

Đối với Đài PT-TH Hà Nội cần xây dựng chính sách cụ thể cho cá nhân mỗi nhà báo, để họ có thể tham gia sáng tạo tác phẩm, tham gia cống hiến hết mình cho sự nghiệp phát triển chung, luôn khuyến khích, động viên kịp thời. Cần đưa ra các tiêu chí cụ thể đối với cá nhân có thành tích xuất sắc, năng lực tốt để vào quy hoạch phát triển thành những cán bộ quản lý chủ chốt sau này. Những cá nhân vào quy hoạch, cần có chiến lược bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, quản lý và hướng dẫn,

tư vấn cho họ những kỹ năng cần thiết để khi trở thành quản lý họ sẽ thực hiện tốt công việc được giao.

Công tác đánh giá khen thưởng và đãi ngộ cho từng cá nhân trong Đài cần thường xuyên và liên tục, hàng tháng thực hiện cơ chế khen đột xuất những chương trình hay, bài viết hay, hình ảnh ấn tượng; mở rộng các phong trào thi đua để biểu dương những cá nhân có thành tích vừa là nguồn động viên tinh thần làm việc của cán bộ nhân viên trong tổ chức, vừa để phát hiện những cá nhân xuất sắc, tiêu biểu để đưa vào bồi dưỡng, quy hoạch trong tương lai. Đối với những nhà báo giỏi, cần hỗ trợ kinh phí kịp thời, chế độ đãi ngộ rõ ràng và công khai.

4. Hoàn thiện các cơ chế và chính sách phát triển nhân lực nhà báo

- *Đổi mới chính sách tuyển dụng và thu hút nhà báo giỏi.* Do ảnh hưởng của cơ chế tuyển dụng trước đây đều mang tính “khép kín”, Đài PT-TH Hà Nội chủ yếu là ưu tiên con em cán bộ đã và đang công tác, quan hệ cá nhân trong sử dụng và tuyển dụng nhân lực báo chí. Để có thể thu hút được nhà báo giỏi, Đài cần phải xây dựng chính sách trong tuyển dụng, chính sách thu hút nhà báo giỏi phải rõ ràng, công khai minh bạch và đáp ứng được các tiêu chí: xác định cơ cấu hợp lý về nhân lực nhà báo đến năm 2020 và tầm nhìn 2030, ưu tiên tuyển dụng những người làm báo có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất tốt. Các tiêu chí tuyển dụng cho từng vị trí phải được công khai, minh bạch. Có chế độ ưu tiên đối với những nhà báo có kinh nghiệm khi tham gia tuyển dụng và chế độ chính sách tốt để thu hút được người giỏi. Công tác tuyển dụng cần phải vận dụng đặc thù, số lượng tuyển dụng cũng cần dự báo sự dịch chuyển nhân sự nhà báo khá lớn bởi vì Đài PT-TH Hà Nội là nơi có nhiều cơ quan báo chí cấp quốc gia trên địa bàn. Đây là một điểm khác biệt lớn nhất so với các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam.

Từ hoạt động thực tiễn công tác, đặc điểm của nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội, tác giả Luận án đề nghị đưa ra phương án tuyển dụng đối với các chức danh của nhà báo làm việc trong khối biên tập theo các bước sau:

Bước 1: Xây dựng bản kế hoạch tuyển dụng gồm các điều kiện cụ thể, chức danh, số lượng và các yêu cầu khác; xây dựng thang điểm đối với từng tiêu chí.

Bước 2: Thông báo tuyển dụng và thu hồ sơ tuyển dụng.

Bước 3: Lọc những hồ sơ đáp ứng yêu cầu theo bản kế hoạch tuyển dụng; ra soát các điều kiện và tính thang điểm cụ thể đối.

Bước 4: Những hồ sơ đạt điểm quy định, sẽ gọi phỏng vấn để đánh giá một số tiêu chí như: ngoại hình, giọng nói, phong cách, kiến thức và tư duy, sở trường.

Bước 5: Chỉ những thí sinh vượt qua bước 4, mới được tham dự thi theo từng chức danh nhà báo tức là đưa ra từng tình huống cụ thể để thí sinh thực hiện như viết một tin, mô tả đạo diễn của một chương trình ngắn... Tất cả sẽ thực hiện trên máy tính để thí sinh sử dụng, việc này vừa đánh giá kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Trong đó, có điểm ưu tiên cho những thí sinh có khả năng thực hiện được nhiều chức danh, khả năng dựng hình...

Bước 6: Chỉ những thí sinh vượt qua bước 5 thì tham gia thi trắc nghiệm Tiếng anh ở mức đạt yêu cầu theo quy định bậc 3 của Thông tư liên tịch Số 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV ngày 07/04/2016.

Bước 7: Sau khi những thí sinh vượt qua bước 6, sẽ gửi ứng viên xuống các đơn vị trực tiếp sản xuất làm việc 3 tháng để lãnh đạo các đơn vị giao việc và đánh giá năng lực, học tập các quy chế của đơn vị.

Bước 8: Sau thời gian 3 tháng, sẽ có bản đánh giá của lãnh đạo phòng (ban), sản phẩm của từng ứng viên để xem xét, quyết định ký hợp đồng.

- *Đổi mới chính sách và cơ chế trả lương.* Hiện nay, cơ chế trả lương của Đài cứng nhắc, còn mang tính cào bằng vẫn còn nặng tính bao cấp; chưa phát huy hết được tính sáng tạo, phát huy hết vai trò nhà báo ở mỗi vị trí công việc. Do vậy, giải pháp cần phải tập trung vào xây dựng chính sách và cơ chế phân phối thu nhập, cách trả lương phù hợp với từng vị trí công việc, đảm bảo đời sống cho nhà báo trong từng giai đoạn cụ thể, phù hợp với thị trường. Xây dựng lại quy chế chi tiêu nội bộ của Đài PT-TH Hà Nội, đảm bảo cơ chế đáp ứng đãi ngộ, thù lao những nhà báo có năng lực, có tinh thần trách nhiệm cao và có sự cạnh tranh giữa các nhà báo.

- *Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích người giỏi.* Trong thời đại truyền thông hội nhập, đòi hỏi mỗi cơ quan báo chí cần phải có môi trường chuyên nghiệp, theo quy trình hiện đại. Nhà báo là một trong khâu quan trọng trong quy trình thực hiện, đòi hỏi nhà báo cần phải làm việc chuyên nghiệp, thực hiện theo đúng quy trình. Tạo môi trường thân thiện, đoàn kết trong toàn Đài đặc biệt là các ban biên tập, các nhà báo với nhau. Đồng thời phải có chính sách, động viên kịp thời những nhà báo giỏi như khen thưởng các chương trình được nhiều công chúng quan tâm, đánh giá cao. Đây là điều quan trọng để vừa khuyến khích được sự sáng tạo cho nhà báo vừa chương trình PT-TH chất lượng cao đồng thời nâng cao thương hiệu của Đài trong hệ thống truyền thông của cả nước.

3.3.2.3. Nhóm giải pháp đánh giá nhân lực nhà báo theo chức danh

Xây dựng hệ thống đánh giá nhân lực nhà báo chức danh là vấn đề quan trọng, nhằm thúc đẩy sự phát triển của từng cá nhân nhà báo trong tổ chức và phát triển tổ chức đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra.

1. Xây dựng thông tin về vị trí công việc

Để xây dựng được thông tin về vị trí công việc cho từng nhà báo từng bộ phận, cần xây dựng “bản mô tả vị trí việc làm” với các nội dung sau:

- Xác định rõ tên vị trí công việc, lĩnh vực theo dõi, số lượng người tham gia; số lượng, thời lượng sản xuất chương trình hàng tuần, hàng tháng và năm, dự kiến kinh phí để thực hiện chương trình. Xác định đối tượng công chúng cần hướng tới.

- Tóm tắt về nhiệm vụ và chức trách của vị trí công việc: Trong đó tóm tắt những vấn đề liên quan đến công việc, lĩnh vực thực hiện; nêu rõ công việc mà nhà báo cần phải thực hiện, thực hiện như thế nào cho hợp lý và phù hợp với tôn chỉ, mục đích của cơ quan; nêu ra những điểm cần lưu ý khi thực hiện.

- Đưa ra các điều kiện làm việc gồm thiết bị tác nghiệp cần thiết, chế độ đãi ngộ, quy định phục vụ công tác tác nghiệp của nhà báo và cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, vị trí việc làm khác trong cơ quan.

2. Xây dựng tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh

Qua kết quả khảo sát, Đài PT-TH Hà Nội chưa có tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh của riêng từng đơn vị. Hàng năm, đánh giá cán bộ, nhân viên theo tiêu chuẩn chung của nhà nước và mang tính cảm quan nhiều hơn chưa phù hợp với bối cảnh hội nhập truyền thông hiện nay. Việc xây dựng tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh nhằm mục đích sau:

- Xác định rõ những yêu cầu về năng lực của nhà báo như kiến thức, kỹ năng và phẩm chất và những yêu cầu khác cần có cho chức danh đó.

- Làm căn cứ để tuyển dụng, quy hoạch, nhận xét, đánh giá và đề bạt nhà báo đồng thời cũng xác định rõ các nội dung cần thiết để đào tạo, bồi dưỡng cho nhà báo khi cần thiết.

- Làm căn cứ để khuyến khích, đãi ngộ kịp thời nhân tố mới, đề nghị cử đi thi nâng ngạch bậc theo tiêu chuẩn của nhà báo.

- Là chỉ tiêu quan trọng để mỗi cá nhân tự phấn đấu, rèn luyện bản thân và phát huy năng lực của bản thân.

Nội dung của bản tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh gồm một số nội dung sau:

a) Tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trình độ và bản lĩnh chính trị, tính năng động và sáng tạo, hiểu biết về đường lối, chính sách và pháp luật của Đảng và nhà nước, quy định về công tác điều hành của địa phương; ý thức chất hành kỷ luật trong công việc và quy định của cơ quan.

b) Tiêu chuẩn về kiến thức chuyên môn nghề nghiệp, trình độ ngoại ngữ, tin học khả năng tiên bộ trong mỗi thời điểm đánh giá.

c) Tiêu chuẩn số lượng tác phẩm báo chí thực hiện, chất lượng đánh giá của từng chương trình, số lượng chương trình được công chúng đánh giá cao thông qua chỉ số người xem (rating) và quy định đánh giá chất lượng của cơ quan; khả năng tổ chức quản lý và chỉ đạo công tác sản xuất.

Mỗi một tiêu chuẩn được đánh giá theo thang điểm 10-100 điểm, càng thực hiện tốt công việc thì số điểm càng cao. Không đạt yêu cầu khi số điểm dưới 50 đạt dưới 50% đối với các tiêu chuẩn. Tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh trong Đài PT-TH gồm 4 loại: Nhà báo là phóng viên, biên tập viên, đạo diễn, quay phim. Bảng 3.25 minh họa về tiêu chuẩn nhà báo có chức danh phóng viên.

Bảng 3.25: Tiêu chuẩn nhà báo có chức danh phóng viên

Tiêu chuẩn nhà báo có chức danh phóng viên		
	Nội dung	Điểm
Hiểu biết	Nắm vững đường lối chủ trương, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước của ngành PT-TH; những thành tựu mới, sự kiện quan trọng trong đời sống chính trị xã hội của đất nước và địa phương. Nắm chắc quyền hạn và nhiệm vụ của nhà báo, bộ quy tắc đạo đức nghề nghiệp đối với nhà báo	10-100
Nhiệm vụ	- Chủ trì xây dựng kế hoạch sản xuất, kịch bản của tác phẩm báo chí; - Tổ chức chỉ đạo và thực hiện viết các nội dung chương trình; - Biên tập, xét duyệt tin bài, chương trình trước khi phát sóng và chịu trách nhiệm về nội dung lĩnh vực phụ trách; - Tổ chức, quản lý mạng lưới cộng tác viên thuộc nhiệm vụ được giao; - Có năng lực đánh giá, khai thác các thông tin có giá trị nhằm tăng chất lượng thông tin trong từng tác phẩm báo chí	10-100

Tiêu chuẩn nhà báo có chức danh phóng viên		
	Nội dung	Điểm
Tiêu chuẩn trình độ	<ul style="list-style-type: none"> - Tốt nghiệp đại học chuyên ngành báo chí trở lên; nếu tốt nghiệp chuyên ngành khác phải qua lớp bồi dưỡng nghiệp vụ báo chí 3 tháng; - Tốt nghiệp sơ cấp chính trị trở lên; - Đạt tiêu chuẩn về công nghệ thông tin theo quy định của Bộ TTTT (03/2014/TT-BTTTT); - Có chứng chỉ ngoại ngữ A2 (theo thông tư 01/2014/TT-BGDĐT). 	10-100
Kết quả thực hiện nhiệm vụ	<ul style="list-style-type: none"> - Đạt định mức nhuận bút theo quy định của cơ quan; - Có ít nhất 50% số lượng tin bài, chương trình được đánh giá từ bậc 2 (xếp bậc tin bài theo quy định của cơ quan); - Không vi phạm đạo đức nghề nghiệp; - Tham gia tích cực trong các phong trào thi đua của cơ quan; - Tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng đầy đủ; - Có khả năng làm việc độc lập, có khả năng dựng hình, quay phim, chụp ảnh. 	

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3. Đánh giá nhân lực nhà báo trước khi đề nghị cấp thẻ nhà báo

Trên thực tế, công tác cấp thẻ nhà báo hiện nay, ở cơ quan báo chí nói chung và các Đài PT-TH nói riêng chưa xem xét kỹ mà chủ yếu là đủ thời gian theo quy định của Luật báo chí thì đề nghị cấp thẻ nên chất lượng không cao; không đáp ứng được yêu cầu công việc. Chính vì vậy, trong phạm vi nghiên cứu của Luận án, tác giả đề nghị một giải pháp cụ thể:

- Đối với cấp thẻ mới, phải đánh kết quả thực hiện hàng năm của nhà báo thông qua “bản tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh”, tối thiểu 2 năm gần nhất phải đạt.

- Đối với cấp lại thẻ, tối thiểu 3 năm gần nhất phải đạt theo “bản tiêu chuẩn nhà báo theo chức danh” và số điểm của năm sau phải cao hơn năm trước.

Những nhà báo đạt được những tiêu chí trên thì cơ quan sẽ đề nghị với cơ quan có thẩm quyền cấp thẻ nhà báo.

3.3.3.4. Nhóm giải pháp hoàn thiện mô hình quản trị

1. Hoàn thiện cơ công tác kiểm duyệt tác phẩm PT-TH

Giai đoạn 2011-2015, chất lượng nội dung của chương trình PT-TH của Đài PT-TH Hà Nội đi xuống rõ rệt, số lượng công chúng giảm xuống nhanh kéo theo nguồn thu quảng cáo xuống thấp không đủ kinh phí để trang trải, đầu tư cơ sở vật chất đáp ứng được yêu cầu cạnh tranh của truyền thông hội nhập. Một trong những nguyên nhân dẫn đến vấn đề đó là công tác kiểm duyệt chương trình PT-TH còn hạn chế, không chuyên nghiệp và bài bản.

Để khắc phục điều này, trong phạm vi Luận án, tác giả đưa ra các bước sau:

Bước 1: Lãnh đạo các đơn vị phòng (ban) phải duyệt kịch bản khung, đề cương tác phẩm báo chí.

Bước 2: Các nhà báo phải lên kịch bản chi tiết trước khi thực hiện quá trình tác nghiệp, xây dựng tác phẩm.

Bước 3: Lãnh đạo phòng (ban) kiểm duyệt, sửa đổi tác phẩm báo chí cho phù hợp và Hội đồng Biên tập hoặc Lãnh đạo Đài kiểm duyệt, đánh giá và phê duyệt phát sóng.

Bước 4: Sau khi phê duyệt phát sóng, đánh giá số lượng người nghe, xem thông qua hệ thống đo tỉ lệ người xem (rating) của các đơn vị động lập và xử lý các thông tin phản hồi.

Bước 5: Hàng tuần, hàng tháng sẽ phân tích và rút kinh nghiệm để nâng cao chất lượng tác phẩm và đề nghị cơ chế thưởng nếu tác phẩm được công chúng quan tâm.

Muốn thực hiện được quy trình hiệu quả, yêu cầu nhân sự nhà báo của các bước phê duyệt và kiểm duyệt nội dung phải có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất; nghiêm túc, công tâm và chịu trách nhiệm trước lãnh đạo Đài. Kết quả thực hiện này sẽ là tiêu chí quan trọng để khen thưởng, khuyến khích và đánh giá chất lượng nhân lực nhà báo của lãnh đạo cấp phòng (ban).

2. Xây dựng bản quy tắc nghề nghiệp

Theo cuốn sách: 100 bản quy tắc đạo đức nghề báo trên thế giới của Nguyễn Thị Trường Giang (2014), đã khẳng định: đạo đức nghề nghiệp của nhà báo là những quy tắc, chuẩn mực để quy định thái độ và hành vi của nhà báo trong quan hệ nghề nghiệp. Cũng giống như quy tắc về đạo đức, có những quy tắc chung cho các nhà báo ở các quốc gia, thì mỗi quốc gia, cơ quan báo chí đều có những nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức riêng và phụ thuộc vào từng thời kỳ phát triển cụ thể.

Để xây dựng quy tắc nghề nghiệp của nhà báo trước hết phải xây dựng quy tắc đạo đức của nghề báo. Muốn xây dựng quy tắc đạo đức nghề nghiệp của nhà báo cần dựa trên những nguyên tắc, chuẩn mực chung của các nước trên thế giới, những quy định đạo đức nghề nghiệp của Hội Nhà báo Việt Nam, của Luật báo chí Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập truyền thông, Đài PT-TH Hà Nội cần xây dựng một bản quy tắc nghề nghiệp cho nhà báo khi tham gia tác nghiệp là cần thiết. Trong phạm vi Luận án, tác giả đưa ra các phần cơ bản để xây dựng quy tắc nghề nghiệp đối với nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội, như sau:

1. Phải đảm bảo tôn trọng sự thật, đảm bảo tính chính xác, trung thực: Trong đó, yêu cầu nhà báo phải trung thực với những thông tin, không được chỉnh sửa ảnh hưởng đến tính chất của thông tin;
2. Bảo đảm tính công bằng, khách quan và không vụ lợi;
3. Đảm bảo lợi ích dân tộc, địa phương và quốc gia;
4. Có trách nhiệm xã hội; bảo đảm quyền lợi ích của trẻ em;
5. Chuẩn mực trong ứng xử trong đó liên quan đến quan hệ của nhà báo đối với đồng nghiệp, trong quá trình tác nghiệp;
6. Chuẩn mực về văn hóa và ngôn ngữ;
7. Ứng xử của nhà báo đối với các nhà tài trợ, quảng cáo.

Tóm lại, mỗi một phần của bản quy tắc nghề nghiệp cần được chi tiết hóa theo từng mục cụ thể để các nhà báo sẽ dựa vào đó thực hiện trong quá trình tác nghiệp, tránh được những sai sót đồng thời cũng đảm bảo tôn chỉ mục đích của Đài PT-TH Hà Nội và yêu cầu của Thành ủy, UBND thành phố Hà Nội.

3. Xây dựng mô hình tòa soạn hội tụ

Để đáp ứng được yêu cầu phát triển của truyền thông trong hội nhập, yêu cầu Đài PT-TH Hà Nội phải đổi mới về phương thức hoạt động theo mô hình đa phương tiện, tòa soạn hội tụ. Trong những năm gần đây, các tập đoàn truyền thông trên thế giới như Daily Telegraph (Anh), Osterreich (Áo), Straits Times (Singapore) đã xây dựng tòa soạn hội tụ nhằm tận dụng lợi thế của công nghệ để mỗi sản phẩm báo chí ra đời đều có thể sử dụng ở các nền tảng khác nhau cả trên phát thanh, truyền hình, báo điện tử, di động.

Theo cuốn sách Tác nghiệp báo chí trong môi trường truyền thông hiện đại do Nguyễn Thành Lợi chủ biên (2014), đã đưa ra một số tiêu chí cơ bản để xây dựng tòa soạn hội tụ ở Việt Nam, gồm: Nhân lực, biết và làm chủ công nghệ của nhà báo, cơ sở vật chất. Từ các hoạt động thực tiễn và các tiêu chí cơ bản để xây dựng tòa

soạn hội tụ, đáp ứng yêu cầu để đưa Đài PT-TH Hà Nội đến năm 2020, trở thành tổ hợp truyền thông hiện đại.

Tác giả Luận án đề xuất mô hình tòa soạn hội tụ cho Đài PT-TH Hà Nội, gồm các nội dung sau:

- Xây dựng “Trung tâm tin tức” chịu trách nhiệm tiếp nhận các thông tin và tổ chức sản xuất để đưa lên các loại hình truyền tải thông tin: Phát thanh, Truyền hình, Báo điện tử. Nhân lực nhà báo trong trung tâm có thể tham gia sản xuất các thể loại tin tức ở các loại hình báo chí khác nhau, sử dụng và ứng dụng thành thạo các công nghệ, ngoại ngữ trong quá trình sản xuất, tư duy thể hiện thông tin nhanh.

- Xây dựng “Trung tâm chuyên đề” chịu trách nhiệm sản xuất các chương trình ở thể loại phóng sự, phim tài liệu, chuyên đề có thời lượng dài. Nhân lực nhà báo sản xuất ở trung tâm này phải là những người có trình độ năng lực chuyên sâu về lĩnh vực, đề tài cần xây dựng chương trình.

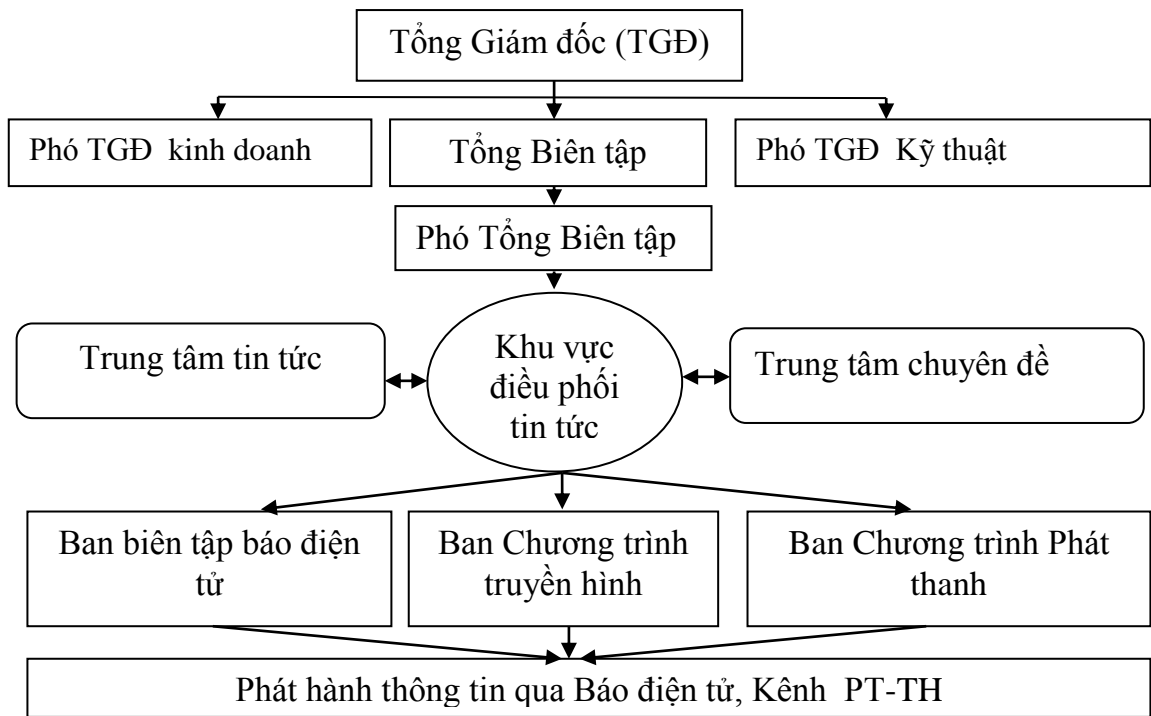
- Thành lập “Trung tâm điều phối tin tức”, có trách nhiệm điều phối chương trình đã sản xuất để xuất bản trên các phương tiện Internet, phát thanh, truyền hình. Nhân lực nhà báo ở trung tâm phải có trình độ chuyên môn, nhà báo có kinh nghiệm trong các lĩnh vực phát thanh, truyền hình và báo điện tử; và chịu trách nhiệm điều phối hoạt động ở trung tâm này là các tổng biên tập, phó tổng biên tập.

Để thực hiện có thể xây dựng được tòa soạn hội tụ, Đài PT-TH Hà Nội cần phải có điều kiện:

- Trang thiết bị tác nghiệp, thiết bị sản xuất các chương trình phải hiện đại và đáp ứng được yêu cầu trong quá trình thực hiện sản xuất tác phẩm báo chí để phát hành trên phát thanh, truyền hình và báo điện tử.

- Không gian làm việc rộng để có thể tổ chức theo phong cách văn phòng hội tụ và có hệ thống quản trị bằng các phần mềm chuyên dụng, hạ tầng internet tốc độ cao.

- Nhân lực nhà báo là quan trọng nhất để có thể phát triển tòa soạn hội tụ thành công, nhà báo trong tòa soạn hội tụ phải đa kỹ năng, có khả năng để sản xuất các chương trình cho các thể loại báo chí: phát thanh, truyền hình, báo điện tử. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ và tin học của nhà báo phải thành thạo, khả năng khai thác các thông tin trên mạng xã hội, báo chí và kênh phát thanh, truyền hình nước ngoài.



Sơ đồ 3.4: Mô hình tòa soạn hội tụ

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.4. Kiến nghị với Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội và cơ sở đào tạo

3.4.1. Hoàn thiện chính sách của Nhà nước

Để các Đài PT-TH hoạt động có hiệu quả và đáp ứng được thông tin tuyên truyền nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước; nhiệm vụ chính trị của các thành phố lớn Việt Nam thì Nhà nước cần hoàn thiện các cơ chế chính sách, pháp luật đồng bộ, chặt chẽ và phù hợp với xu thế phát triển trong từng giai đoạn.

- Cần hoàn thiện những chính sách liên quan đến cơ chế hoạt động về tài chính, nhân sự đặc biệt là công tác bổ nhiệm cán bộ cấp cao.

- Hoàn thiện cơ chế và trách nhiệm để phân biệt giữa người quản lý (Tổng Giám đốc) Đài PT-TH và người phụ trách nội dung (Tổng Biên tập).

- Xây dựng mô hình và chính sách quản lý các Đài PT-TH hoạt động theo mô hình doanh nghiệp Nhà nước nhưng chịu trách nhiệm về nội dung tuyên truyền.

3.4.2. Đối với UBND Thành phố Hà Nội

Để Đài PT-TH Hà Nội trở thành tổ hợp truyền thông hiện đại của thủ đô đến năm 2020 tầm nhìn 2030, UBND Thành phố Hà Nội cần hỗ trợ một số cơ chế chính sách sau:

1. Hoàn thiện cơ chế tự chủ hoàn toàn từ chi thường xuyên và đầu tư, được phép áp dụng cơ chế tài chính theo doanh nghiệp theo nghị định số: 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Thủ tướng Chính phủ.

2. UBND Thành phố Hà Nội hoàn thiện cơ chế đặt hàng với các Đài PT-TH Hà Nội các chương trình tuyên truyền phục vụ chính trị của thành phố hàng năm.

3. Hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị và trụ sở làm việc để nâng cao chất lượng chương trình PT-TH; đảm bảo cơ sở hạ tầng kỹ thuật để xây dựng tòa soạn hội tụ theo mô hình hiện đại.

4. Xây dựng cơ chế chính sách hỗ trợ các nhà báo đi đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, quản lý ở các tập đoàn truyền thông nước ngoài; hỗ trợ kinh phí để mời các chuyên gia truyền thông có kinh nghiệm tư vấn, xây dựng mô hình tổ hợp truyền thông hiện đại.

3.4.3. Đối với các cơ sở đào tạo

Để tăng cường chất lượng nội dung của các chương trình PT-TH, yêu cầu các Đài PT-TH cần phải đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho những người làm báo, cập nhật kiến thức mới, quy trình tổ chức, quản lý đối với công tác sản xuất chương trình PT-TH. Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo phụ thuộc vào chất lượng giảng viên, nội dung chương trình học, phương pháp giảng dạy, cơ sở vật chất đào tạo và cách tổ chức lớp học.

• Đối với các Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ

- Chất lượng giảng viên là rất quan trọng đối với đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho người làm báo, đòi hỏi giảng viên phải có kinh nghiệm, có phương pháp giảng dạy hiện đại. Giảng viên ở các trung tâm đào tạo phải là những người có kinh nghiệm giảng dạy và có kỹ năng truyền đạt kiến thức đến với học viên đã và đang công tác tại cơ quan báo chí trong nước và ngoài nước, cơ quan quản lý Nhà nước. Mời các giảng viên ở trường đại học, cao đẳng chuyên ngành nhưng phải có thực tế để tránh việc đào tạo học viên mang tính lý thuyết.

- Nội dung bài giảng cần phải dễ hiểu, áp dụng ngay vào trong thực tế của từng học viên, tránh lý thuyết, một chiều. Bài giảng cần phải sinh động, ngắn gọn gắn liền với quá trình tác nghiệp của nhà báo PT-TH và tạo cho học viên thảo luận, đặt các câu hỏi với giảng viên. Tổ chức các trò chơi ứng dụng thực tế, thảo luận nhóm và đưa ra các thông tin, sự kiện để cùng nhau xử lý nhằm mục đích nâng cao tính phản xạ, sáng tạo của học viên.

- Trang thiết bị đào tạo phải đầy đủ, hiện đại để có thể áp dụng bài học một cách sinh động và hiện đại. Nhân viên phục vụ cho các lớp học phải chuyên nghiệp. Học viên có thể thực hành như phỏng vấn, quay phim, tọa đàm tại trung tâm. Liên kết với các Đài PT, TH để đưa học viên đi tham quan thực tế.

Để đào tạo có hiệu quả, các trung tâm đào tạo và bồi dưỡng cần nâng cao chất lượng phục vụ, trang bị thiết bị học và thời gian tổ chức khóa học không nên dài quá chỉ 3-5 ngày, nếu chương trình đào tạo dài chỉ nên từ 1-3 tháng.

- *Đối với các trường đại học, cao đẳng chuyên ngành*

Hiện nay, ở Việt Nam việc đào tạo báo chí chuyên nghiệp có 5 trường chính quy là: Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP. Hồ Chí Minh, Đại học Huế, Cao đẳng Truyền hình, Cao đẳng Phát thanh – Truyền hình 1, 2. Thực tế đào tạo lĩnh vực PT-TH chỉ có Học viện Báo chí và Tuyên Truyền, Cao đẳng Truyền hình, Cao đẳng PT-TH 1,2.

Việc đào tạo lĩnh vực PT-TH, nội dung đào tạo cần phải gắn với công việc thực tế, phù hợp với cơ cấu, bộ máy tổ chức của các Đài PT-TH hiện nay. Một mặt cần phải đào tạo các kỹ năng làm báo mạng điện tử, các thể loại chung của báo chí như tin tức, phóng sự, phóng sự điều tra, bình luận, ý kiến, chuyên đề, phim tài liệu. Sinh viên báo chí cần phải được đào tạo ngoại ngữ, công nghệ thông tin dành cho các nhà báo. Quá trình giảng dạy phải kết hợp giữa thực tế và lý thuyết, tránh học lý thuyết, máy móc thì sẽ không phát triển được tính sáng tạo của sinh viên. Giảng viên nên là những người đã có kinh nghiệm làm việc tại các Đài PT-TH và có khả năng sư phạm sẽ rất tốt cho sinh viên.

Cơ sở vật chất cần phải được đầu tư hiện đại, tiệm cận gần với cơ quan báo chí hoặc một dây chuyên sản xuất chương trình PT-TH đồng thời mở rộng liên kết hợp tác với Đài PT, TH để sinh viên có thể thường xuyên được tham quan thực tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong chương 3, luận án đã đưa ra phương hướng và các giải pháp để phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH ở các thành phố lớn của Việt Nam và Đài PT-TH Hà Nội, đồng thời làm rõ các quan điểm về phát triển nhân lực nhà báo, từ đó đưa ra các giải pháp cụ thể phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam và đưa ra kiến nghị đối với Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội, Đài PT-TH Hà Nội.

Căn cứ mục tiêu, phương hướng phát triển, kết quả phân tích thực trạng cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội. Chương 3, tác giả luận án đưa ra các giải pháp đối với các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói chung, gồm: 1. Chiến lược phát triển nhân lực nhà báo gắn với chiến lược phát triển chung của các Đài PT-TH; 2. Hoàn thiện cơ chế chính sách về quản lý phát triển nhân lực nhà báo; 3. Tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực nhà báo; 4. Xây dựng giải pháp tài chính phù hợp với chiến lược phát triển nhân lực nhà báo; 5. Nâng cao nhận thức của lãnh đạo của các Đài PT-TH về phát triển nhân lực nhà báo; 6. Tăng cường hợp tác trong nước và ngoài nước phát huy mọi nguồn lực cho phát triển nhân lực nhà báo.

Đối với nhóm giải pháp đối với Đài PT-TH Hà Nội, gồm: 1. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nhân lực nhà báo; 2. Nhóm giải pháp cho các hoạt động phát triển nhân lực nhà báo; 3. Nhóm giải pháp đánh giá nhân lực nhà báo theo chức danh; 4. Nhóm giải pháp hoàn thiện mô hình quản trị. Ngoài ra, tác giả luận án đưa ra các số liệu dự báo về phát triển nhân lực nhà báo từ nay đến năm 2020. Phần cuối của chương 3, đưa ra các kiến nghị với Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội và cơ sở đào tạo về công tác phát triển nhân lực nhà báo.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta hội nhập sâu rộng vào kinh tế toàn cầu, nhân lực là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối việc tăng trưởng và phát triển kinh tế xã hội nói chung và của từng tổ chức nói riêng. Đi cùng với sự phát triển của đất nước, báo chí luôn đóng một vai trò hết sức quan trọng các thời kỳ khác nhau, đặc biệt là giai đoạn đất nước chuyển mình sang nền kinh tế hội nhập và phát triển. Báo chí đã tuyên truyền, cổ vũ kịp thời đến với các tầng lớp nhân dân đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; phát hiện và nêu gương những nhân tố mới trong xây dựng và phát triển đất nước; định hướng kịp thời những thông tin gây bất lợi, hoang mang trong dư luận xã hội; góp phần tích cực để ổn định tình hình chính trị, xã hội, tăng cường kỷ cương, xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước; đấu tranh bảo vệ chủ quyền biển đảo, toàn vẹn lãnh thổ của tổ quốc; phát huy vai trò giám sát, phản biện và diễn đàn của nhân dân. Bên cạnh những phản ánh những mặt tích cực, báo chí đã phanh phui những việc làm sai trái, tham nhũng và những vụ án “kinh tế” gây ảnh hưởng xấu đến dư luận xã hội.

Trong hoạt động báo chí, loại hình phát thanh-truyền hình bên cạnh những đặc điểm chung giống như các loại hình báo chí khác còn sử dụng phương tiện kỹ thuật để truyền tải thông tin bằng âm thanh, hình ảnh hiện thực sinh động nhanh chóng, kịp thời đến với công chúng so với các loại hình khác. Do vậy, với khối lượng cung cấp thông tin lớn, cập nhật thường xuyên các sự kiện xảy ra hàng ngày, hàng giờ trong nước và quốc tế và có độ tin cậy cao nên thu hút lượng công chúng lớn nhất so với các loại hình báo chí khác. Chính vì thế mà những chương trình PT-TH luôn phải có chất lượng cao, thông tin đầy đủ và đáp ứng được mong đợi của công chúng và nhiệm vụ tuyên truyền. Để làm điều đó, yêu cầu có đội ngũ nhà báo trong lĩnh vực PT-TH có trình độ chuyên môn, trình độ chính trị và phẩm chất đạo đức nghề ở mức cao vừa giỏi về nội dung và sử dụng thành thạo công nghệ.

Để nghiên cứu, đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH, tác giả đã lựa chọn nghiên cứu các Đài PT-TH ở các thành phố lớn của Việt Nam trong đó khảo sát thực trạng nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội, nơi có vị trí địa lý đặc biệt, có số lượng nhà báo và cơ sở vật chất đứng thứ 2 so với các Đài PT-TH địa phương trong cả nước.

Luận án “Phát triển nhân lực nhà báo của các Đài PT-TH của các thành phố Việt Nam – Nghiên cứu điển hình tại Đài PT-TH Hà Nội” đã tập trung và nghiên cứu các vấn đề sau:

1. Phân tích và hệ thống hóa và thực tiễn về phát triển nhân lực nhà báo, đưa ra các hoạt động chủ yếu của công tác phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH (bao gồm: Công tác kế hoạch hóa nhân lực nhà báo, thực hiện công tác phát triển nhà báo, phát triển cá nhân nhà báo). Đưa ra các ảnh hưởng tác động đến phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH.

2. Nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nhân lực nhà báo ở Thụy điển, Pháp, Úc, Trung quốc để đưa ra bài học có giá trị vận dụng trong các Đài PT-TH của Việt Nam.

3. Khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển trong các Đài PT-TH ở các thành phố lớn của Việt Nam, trong đó phân tích sâu và đánh giá thực trạng của Đài PT-TH Hà Nội. Luận án đã đưa ra một số vấn đề sau:

- Đánh giá tổng quan mô hình tổ chức, quy mô, cơ cấu và chất lượng của các Đài PT-TH của các thành phố lớn;

- Đánh giá thực trạng phát triển nhân lực nhà báo của Đài PT-TH Hà Nội từ năm 2011-2015;

- Khảo sát thực trạng về các yếu tố cấu hình thành năng lực (*kiến thức, kỹ năng và phẩm chất*) của Đài PT-TH Hà Nội thông qua khảo sát các nhà báo hiện tại, khảo sát đánh giá các lãnh đạo cấp phòng (ban) về công tác phát triển nhà báo của Đài trong thời gian vừa qua;

- Qua khảo sát, đánh giá rút ra hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong công tác phát triển nhân lực nhà báo trong thời gian vừa qua.

4. Từ nghiên cứu kết quả khảo sát, phương hướng phát triển và các giải pháp của Đài PT-TH ở các thành phố lớn ở Việt Nam nói chung và Đài PT-TH Hà Nội nói riêng và kiến nghị đối với tổ chức đào tạo và UBND thành phố Hà Nội.

Mặc dù đã có đóng góp nhất định trong nghiên cứu lĩnh vực phát triển nhân lực nói chung và phát triển nhân lực nhà báo ở các Đài PT-TH của các thành phố lớn Việt Nam nói riêng, Luận án còn hạn chế nhất định do thời gian nghiên cứu có hạn. Thứ nhất, khảo sát và nghiên cứu về phát triển nhân lực nhà báo của tất cả các Đài PT-TH ở các thành phố lớn Việt Nam là chưa thực hiện được mà Luận án chỉ giới hạn đi sâu vào khảo sát thực trạng phát triển nhân lực của Đài PT-TH Hà Nội. Thứ hai, vấn đề nghiên cứu phát triển nhân lực nhà báo là khá mới mẻ ở điều kiện phát triển của các Đài PT-TH ở Việt Nam. Do vậy, cần phải tiếp tục khảo nghiệm để bổ sung vào Luận án từ các hoạt động thực tiễn trong các Đài PT-TH ở các thành phố lớn nói chung và các Đài PT-TH địa phương khác nói riêng.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI
LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Tiến Dũng (2016), “Một số vấn đề về phát triển nhân lực nhà báo trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương* số 7/2016.
2. Trần Hùng, Nguyễn Tiến Dũng (2016), “Đánh giá chất lượng nhà báo tại Đài PT-TH Hà Nội bằng mô hình ASK”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 10/2016 (634).
3. Trần Hùng, Nguyễn Tiến Dũng (2016), “Các giải pháp phát triển nhân lực nhà báo ở Đài PT-TH Hà Nội”, *Tạp chí Công thương*, số 10/2016.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Kim Ngọc Anh (2014), “*Phát triển nguồn nhân lực phát thanh – truyền hình Việt Nam đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế*”, Luận án Tiến sỹ Kinh tế chính trị, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2007), “*Về công tác tư tưởng, lý luận và báo chí trước yêu cầu mới*”, Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 1-08-2007.
3. Ban Tư tưởng - Văn hóa Trung ương (2007), “*Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp tăng cường lãnh đạo, quản lý báo chí*”, Báo cáo tại *Hội nghị sơ kết về công tác lãnh đạo, quản lý báo chí năm 2007*, Hà Nội.
4. Lê Bách (2012), ‘*Làm bàn về phát triển nhân lực*’, *Tuyển tập Tạp chí Phát triển nhân lực*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh, Tr.542.
5. Báo cáo tổng kết giai đoạn 2011-2015, *Tài liệu lưu hành nội bộ*, Đài PT-TH Hà Nội, 2016.
6. Bộ Chính trị (1997), “*Tiếp tục đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo, quản lý công tác báo chí, xuất bản*”, Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 17-10-1997
7. Bộ Thông tin và Truyền thông (2012), *Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành thông tin và truyền thông giai đoạn 2011-2020*, Quyết định Số 896/QĐ-BTTTT ngày 28 tháng 05 năm 2012.
8. Bộ Thông tin và Truyền thông (2016), *Thông tư liên tịch Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của các chức danh viên chức Biên tập viên, Phóng viên, Biên dịch viên và Đạo diễn truyền hình thuộc chuyên ngành Thông tin và Truyền thông*, số 11/2016/TTLT-BTTTT-BNV ngày 07/04/2016.
9. Bộ Thông tin và Truyền thông (2015), “*Báo cáo Những nội dung cơ bản về Đề án Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí toàn quốc đến năm 2025 đã được các cơ quan chức năng cho ý kiến*” ngày 25/9/2015.
10. Bộ Thông tin và Truyền thông (2015), “*Báo cáo đánh giá hoạt động PTTH*”, *Báo cáo Hội nghị tổng kết hoạt động PTTH 2015*, Hà Nội.
11. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế - Quốc dân Hà Nội.
12. Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà Nước KX-05
13. Cụm thi đua X, các Đài PTTH Thành phố trực thuộc trung ương, “*Tổng kết phong trào thi đua năm 2015 của Cụm thi đua X các Đài Phát thanh, Đài*

- Truyền hình, Đài Phát thanh – Truyền hình Thành phố trực thuộc Trung ương*”, Báo cáo 04/12/2015.
14. G.V. Cudonhetxốp, X.L.Xvích, A.la.lurópxki (2004), *Báo chí truyền hình*, NXB Thông tấn.
 15. Christial Batal (2002)-Phạm Quỳnh Hoa (biên dịch), *Quản lý Nguồn nhân lực Trong khu vực Nhà nước (tập 1)*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 16. Đài Truyền hình Việt Nam (2012), *Phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Đài Truyền hình Việt Nam thời kỳ 2011-2020*, số 629/QĐ-THVN ngày 26/04/2012.
 17. Đài Phát thanh – Truyền hình Đà Nẵng (2015), “*Báo cáo Tổng kết công tác thi đua năm 2015*”, TP. Hồ Chí Minh.
 18. Đài Phát thanh – Truyền hình Cần Thơ (2015), “*Báo cáo Tổng kết công tác thi đua năm 2015*”, TP. Hồ Chí Minh.
 19. Đài Phát thanh – Truyền hình Hải Phòng (2015), “*Báo cáo Tổng kết công tác thi đua năm 2015*”, TP. Hồ Chí Minh.
 20. Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh (2015), “*Báo cáo Tổng kết công tác thi đua năm 2015*”, TP. Hồ Chí Minh.
 21. Đài Tiếng nói TP. Hồ Chí Minh (2015), “*Báo cáo Tổng kết công tác thi đua năm 2015*”, TP. Hồ Chí Minh.
 22. Đề án “Phát triển Đài PT-TH Hà Nội thành tổ hợp truyền thông đến 2020 và tầm nhìn 2030”, *Tài liệu lưu hành nội bộ*, Đài PT-TH Hà Nội, 2016.
 23. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004). *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam: Lý luận và thực tiễn*. NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
 24. Đỗ Quý Doãn (2010), “Quy hoạch nhân lực báo chí: Cần tư duy theo thời đại”, <<http://www.baomoi.com/Quy-hoach-nhan-luc-bao-chi-Can-tu-duy-theo-thoi-dai/59/5004500.epi>> .
 25. Nguyễn Hữu Dũng (2004), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, NXB Lao động - Xã Hội, Hà Nội.
 26. Đức Dũng (2010), *Báo chí và đào tạo báo chí*, NXB Thông tấn, Hà Nội.
 27. Phạm Việt Dũng (2012), “Kinh nghiệm của một số quốc gia trong phát triển, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực”, *Tạp chí Công sản điện tử điện tử*, truy cập ngày 27 tháng 09 năm 2012, <<http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2012/17961/Kinh-nghiem-cua-mot-so-quoc-gia-trong-phat-trien-quan-ly.aspx>>.

28. Nguyễn Văn Dũng (2005), ‘Đào tạo cán bộ báo chí, thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng’, *Kỷ yếu hội thảo khoa học 80 báo chí cách mạng Việt Nam những bài học lịch sử và định hướng phát triển*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.311.
29. Nguyễn Văn Dũng (2012), *Cơ sở lý luận báo chí*, Nxb Lao động, Hà Nội.
30. Nguyễn Văn Dũng chủ biên (2006), *Tác phẩm Báo chí*, Tập 2, NXB Lý luận Chính trị.
31. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân đồng chủ biên (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
32. Nguyễn Thị Trường Giang (2014), “Những điểm riêng biệt trong 100 bản quy tắc đạo đức báo chí thế”, *Tạp chí Lý luận chính trị & truyền thông*, số 2-2014 (Tr.32-35).
33. Grabennhicóp (2003), *Báo chí trong kinh tế thị trường*, NXB Thông tấn
34. Lê Thanh Hà(2009), *Giáo trình Quản trị Nhân lực (tập 1)*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
35. Trần Thị Thái Hà-Trần Văn Hùng (2013), *Kỷ yếu hội thảo khoa học, Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế*, Nxb Thế giới.
36. Hoàng Văn Hải – Ths Vũ Thùy Dương (2010), *Giáo trình Quản trị Nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội
37. Đinh Thị Thu Hương (2009), “Đào tạo báo chí truyền thông tại Việt Nam: cơ hội và thách thức trong bối cảnh hiện đại hóa ngành công nghiệp truyền thông”, *Tài nguyên số - Đại học Quốc gia*,
<<http://tainguyenso.vnu.edu.vn/jspui/bitstream/123456789/5575/1/Dao%20tao%20bao%20chi%20truyen%20thong.doc>>
38. Đinh Văn Hùng (2008), “Báo chí Việt Nam phát triển và hội nhập”, *Viện nghiên cứu thành phố Hồ Chí Minh*,
<http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library/get_file?uuid=c1c7b90f-5d35-4a0c-9a50-17fc6c21ce87&groupId=13025>
39. Nguyễn Quốc Khánh (2011), *Quản trị nhân lực – Thấu hiểu từng người trong tổ chức*, NXB Tài chính, Hà Nội.
40. Nguyễn Văn Kháng, Hoàng Thu Hương (2010),”Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và triển vọng”, *Tạp chí nghiên cứu con người*, số 1(46).

41. Nguyễn Thế Kỳ (2015), ‘Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí đến năm 2025 – Quan điểm, mục tiêu, biện pháp thực hiện’, *Tạp chí Tuyên giáo số 6*, <<http://www.tuyengiao.vn/Home/MagazineContent?ID=1829>>
42. 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 Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
43. Lê Thị Nhã (2010), *Lao động nhà báo - lý thuyết và kỹ năng cơ bản*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
44. Nguyễn Thị Việt Nga (2013), ‘Vai trò của các nhà báo quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa’, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế Báo chí trong quá trình toàn cầu hóa: Cơ hội, Thách thức và triển vọng*, Học viện Báo chí Tuyên truyền, tr.96,99.
45. Nguyễn Duy Phúc (2011), *Tạo lập và thúc đẩy lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ vừa trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
46. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), ‘Phát triển nhân lực, nhân tài- lựa chọn của Trung Quốc trong chiến lược phát triển bền vững’, *Tạp chí nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 3 (97) 3-2009.
47. E.P.Prôkhôrôp (2004), *Cơ sở lý luận của báo chí*, NXB Thông tấn.
48. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (1989), *Luật báo chí*, số 29/LCT/HĐNN8 ngày 28 tháng 12 năm 1989;
49. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2016), *Luật báo chí*, số 103/2016/QH13, ngày 05 tháng 04 năm 2016;
50. Dương Xuân Sơn (2011), *Giáo trình Báo chí truyền hình*, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội.
51. Nguyễn Minh Sơn (2010), “Định hướng nghiên cứu và đào tạo các lĩnh vực truyền thông mới ở Việt Nam”, *Tài nguyên số - Đại học Quốc gia*, <<http://tainguyenso.vnu.edu.vn/jspui/bitstream/123456789/5551/1/Dinh%20huong%20nghien%20cuu%20va%20dao%20tao.doc>>
52. Tạ Ngọc Tấn (2000), *Từ lý luận đến thực tiễn báo chí*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
53. Đinh Văn Toàn (2011), *Phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

54. Trường Đào tạo, Bồi dưỡng Cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông (2011), *Một số nội dung cơ bản về Nghiệp vụ Báo chí, Xuất bản*, Nxb Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
55. Phan Thị Lệ Thu (2004), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ báo chí Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Báo chí - Tuyên truyền, Hà Nội.
56. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19 tháng 4 năm 2011 về “*Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*”.
57. Thủ tướng Chính phủ (2009), Quyết định số 22/2009/QĐ-TTg ngày 16 tháng 02 năm 2009 về “*Phê duyệt Quy hoạch truyền dẫn phát sóng phát thanh, truyền hình đến năm 2020*”.
58. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 1209/QĐ-TTg ngày 04 tháng 09 năm 2012 về “*Phê duyệt Quy hoạch phát thanh, truyền hình đối ngoại đến năm 2020*”.
59. Thủ tướng Chính phủ (2008), Nghị định số: 18/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 về “*Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Đài Truyền hình Việt Nam*”.
60. Thủ tướng Chính phủ (2014), Nghị định số: 55/2014/NĐ-CP ngày 30 tháng 05 năm 2014 về “*Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Đài Tiếng nói Việt Nam*”.
61. Đức Vượng (2012), “*Thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực Việt Nam*”, http://nhanlucquangnam.org.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=1251:thc-trng-va-gii-phap-v-phat-trin-nhan-lc-vit-nam&catid=250:vit-nam&Itemid=532
62. V.V Vôôsilốp (2004), *Nghiệp vụ báo chí: Lý luận và thực tiễn*, NXB Thông tấn.
63. http://vi.wiktionary.org/wiki/nh%C3%A2n_l%E1%BB%B1c
Tiếng Anh
64. Abdullah Haslinda (2009), “*Definition of HRD: Key Concepts from a National and International Context*”, European Journal of Social Sciences - Volume 10, Number 4.
65. Andrew Boyd (2000), *Broadcast Journalism* (5 edition), Focal Press;
66. G.V.Lazutina (2001), *The fundamentals of creative activity of a journalist*, Aspect Press.

67. Gareth R. Jones, Jennifer M. George (2003), *Essentials of Contemporary Management*, Boston: McGraw Hill.
68. Pawa S. Budhwar (2004), *Managing human resources in Asia – Pacific*, Routledge.
69. J.M.Dewan (1999), *Management of manpower training and development*, Discovery Publisher House.
70. Jon M. Werner , Randy L. DeSimone (2012), *Human Resource Development*, Cengage Learning; 6 edition
71. John P Wilson (2012), *International Human Resource Development (Learning, Education and Training for Individuals and Organizations)*, Replika press Pvt Ltd; Third edition
72. Jerry w. Gilley, Steven a. Egglund, and Ann Maycunich Gilley (2002). *Principles of human resource development*. Perseus Publishing. Second edition.
73. Kelly, DJ (2001), “Dual Perceptions of HRD: Issues for Policy: SME’s, Other Constituencies, and the Contested Definitions of Human Resource Development”, Human Resource Development Outlook, Pacific Economic Cooperation Council Development Task Force 2000-2001, pp. 53-68.
74. Kristine Sydhagen - Peter Cunningham (2007), Human Resource Development International, The Academy of Human Resource Development, Volume 10, Number 2 June, 2007.
75. Missouri Group (2010), *News Reporting and Writing*, Bedford/St. Martin's; Tenth Edition edition
76. MacLean, G.N & MacLean L, (2001) ‘If we can’t define HRD in one country, how can we define it in an international context?’ *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.
77. Swanson R.A. (2007) ‘Defining interglactic human resource development (HRD)’, *Human Resource Development International*, 10(4), 455-457.
78. <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english-thesaurus/journalist>
79. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/journalist>, “Chapter 2: What is a journalist”.
80. <http://www.yourdictionary.com/development>
81. <http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/regional/lagos2011/4thsession/session4b/hrd.pdf>

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1
PHỎNG VẤN SÂU VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NHÀ BÁO TRONG ĐÀI
PT-TH

Đối tượng phỏng vấn: Dành cho Lãnh đạo Đài PT-TH

Họ và tên người được phỏng vấn:

Chức vụ:

Điện thoại:

Email:

Địa điểm đơn vị:

Thời gian phỏng vấn:

Câu hỏi 1: Anh (chị) cho biết về số lượng nhà báo của Đài? Cơ cấu cán bộ nhân viên đã hợp lý chưa? Anh(chị) có thể đánh giá qua các tiêu chí sau:

- Tỷ lệ nam/nữ? độ tuổi, trình độ học vấn của nhà báo?
- Mức độ phù hợp giữa nhà báo được đào tạo chuyên ngành và yêu cầu công việc?

Câu hỏi 2: Theo anh (chị) cho biết nhà báo làm trong Đài PT-TH cần những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất gì?

Câu hỏi 3: Theo anh (chị) để phát triển nhân lực nhà báo có hiệu quả trong một Đài PT-TH anh (chị) cần phải có biện pháp gì?

Câu hỏi 4: Theo anh (chị) trong xu thế phát triển của truyền thông hiện đại, mỗi nhà báo cần phải làm gì để làm tốt nhiệm vụ của mình?

Câu hỏi 5: Cơ quan của anh (chị), có xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực cho các nhà báo hàng năm hay không? Nếu có thì anh chị tập trung vào đối tượng nào?

Câu hỏi 6: Cơ quan của anh (chị) có những chính sách gì đối với những nhà báo sau khi được đào tạo?

Câu hỏi 7: Anh (chị) cho biết những đặc điểm khác nhau của nhà báo làm loại hình báo chí PT-TH so với loại hình báo chí khác?

Câu hỏi 8: Theo anh (chị) các vấn đề phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH còn tồn tại những khó khăn, bất cập gì? Xin anh (chị) cho biết các giải pháp để giải quyết các vấn đề đó là gì?

Xin cảm ơn anh (chị) đã dành thời gian cung cấp thông tin!

PHỤ LỤC 2
DANH SÁCH NGƯỜI ĐƯỢC PHÒNG VẤN SÂU VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN
LỰC NHÀ BÁO TRONG ĐÀI PT-TH

Stt	Họ tên	Nơi công tác	Chức vụ
1	Ông Tô Quang Phán	Đài PT-TH Hà Nội	Tổng Giám đốc
2	Ông Vũ Ngọc Minh	Đài PT-TH Hà Nội	Bí thư Đảng ủy
3	Ông Đặng Võ Tuấn	Đài PT-TH Hà Nội	Phó Tổng Biên tập
4	Ông Trần Bá Dung	Hội Nhà báo Việt Nam	Trưởng Ban
5	Ông Trần Thái Sơn	Hội nhà báo Việt Nam	Phó Trưởng
6	Ông Nguyễn Minh Khánh	Sở TTTT Hà Nội	Phó Giám đốc
7	Bà Nguyễn Thị Dung	Sở TTTT Hà Nội	Trưởng phòng BC- XB
8	Ông Nguyễn Thế Lãm	Đài PT-TH Quảng Ninh	Phó Giám đốc
9	Bà Nguyễn Thanh Tiếng	Đài PT-TH Cần thơ	Phó Giám đốc
10	Bà Trần Hà Giang	Sở TTTT Hải Phòng	Trưởng phòng BC- XB
11	Ông Nguyễn Tín	Đài PT-TH Hải Phòng	Phó Giám đốc

- Không tăng Tăng ít hơn 20% Tăng từ 20%-40%
- Tăng từ 40%-70% Tăng nhiều hơn 70%

9. Chất lượng thực hiện công việc của nhà báo trong phòng, ban của anh (chị) thay đổi như thế nào trong 5 năm tới?

- Không tăng Tăng ít hơn 20% Tăng từ 20% đến 40%
- Tăng từ 40% đến 70% Tăng trên 70%

10. Theo đánh giá của anh (chị) các chức danh nhà báo trong cơ quan sẽ thay đổi như thế nào trong 5 năm tới?

	Không tăng	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 70%	Tăng trên 70%
PV-BT					
Quay phim					
Đạo diễn					

11. Anh (chị) vui lòng cho biết mức độ cần thiết của các phương thức phát triển nhân lực nhà báo? Từng mức độ theo thang điểm sau: 1: Không cần thiết; 2: Cần thiết ít; 3: Bình thường; 4: Cần thiết; 5: Rất cần thiết)

Các phương thức phát triển nhân lực nhà báo	Mức độ cần thiết				
	1	2	3	4	5
Hàng năm Đài căn cứ vào chiến lược phát triển kinh doanh để xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo					
Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc (kể cả không chính thức) để đưa ra nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng.					
Xác định nhu cầu công việc và phát triển trong tương lai của Đài để xác định số lượng nhà báo cần đào tạo, bồi dưỡng					
Xây dựng một hệ thống tiêu chí để thu thập năng lực của nhà báo					
Phối hợp với các cơ sở đào tạo về báo chí để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo					
Gửi các nhà báo đi tham dự lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ					

ở các Trung tâm đào tạo chuyên về báo chí					
Giám sát và xem xét đánh giá sự tiến bộ của nhà báo trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng					
Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp nhất (ví dụ: hội thảo, lớp học tại nơi làm việc) đáp ứng nhu cầu của nhà báo					
Thực hiện đào tạo nhà báo qua hướng dẫn, kèm cặp					
Đào tạo ngắn hạn tại các trường báo chí nước ngoài					
Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng tại Đài PT-TH					
Tự học thông qua tài liệu, sách báo					
Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp với đề nâng cao hiệu quả công việc của nhà báo					
Hỗ trợ và hướng dẫn về phát triển cá nhân của nhà báo					
Hoàn thiện các quy định, cơ chế nhằm đảm bảo tính hiệu lực và hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng					

12. Anh (chị) vui lòng cho biết mức độ cần thiết phát triển cá nhân nhà báo ở cơ quan? Từng mức độ theo thang điểm sau: 1: Không cần thiết; 2: Cần thiết ít; 3: Bình thường; 4: Cần thiết; 5: Rất cần thiết)

Nội dung	Mức độ cần thiết				
	1	2	3	4	5
Cơ quan cần coi trọng đóng góp của từng nhà báo để khích lệ, đãi ngộ kịp thời					
Cần có chính sách tạo điều kiện để nhà báo có cơ hội phát triển nghề nghiệp					
Các nhà báo nhận được thông tin phải hỏi về tác phẩm báo chí của họ từ lãnh đạo Đài đánh giá					
Khuyến khích sự sáng tạo của cá nhân nhà báo trong công việc					

III. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÀ BÁO

13. Anh (chị) vui lòng cho biết đánh giá về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo trong các Đài PT-TH hiện nay? Từng mức độ theo thang điểm sau: 1: Ảnh hưởng rất ít; 2: Ảnh hưởng ít; 3: Bình thường; 4: Ảnh hưởng; 5: Ảnh hưởng rất nhiều)

Các nhân tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng
-----------------------	------------------

	1	2	3	4	5
Chiến lược phát triển Đài PT-TH và kế hoạch sản xuất chương trình PT-TH hàng năm					
Quan điểm lãnh đạo về tầm quan trọng phát triển nhân lực nhà báo					
Quản lý và đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo					
Khả năng tài chính					
Các chính sách thu hút và giữ nhân lực nhà báo					
Chính sách hội nhập và cạnh tranh					
Chính sách vĩ mô					

14. Anh (chị) vui lòng cho biết những nguyên nhân chủ yếu làm hạn chế phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội hiện nay? Từng mức độ theo thang điểm sau: 1: hoàn toàn không đồng ý; 2: không đồng ý; 3: bình thường; 4: đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý)

Các nguyên nhân chủ yếu làm hạn chế phát triển nhân lực nhà báo	Mức độ hạn chế				
	1	2	3	4	5
Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa được chú trọng					
Lãnh đạo Đài chưa quan tâm khuyến khích áp dụng kiến thức sau khi được đào tạo					
Thiếu điều kiện để áp dụng kiến thức mới vào đào tạo					
Chưa có điều kiện để thực hiện kiến thức mới					
Bản thân không chủ động, ngại tham gia các lớp học nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn nghiệp vụ					
Chính sách khuyến khích tính cạnh tranh trong khi làm việc					
Khác (nêu rõ)...					

PHỤ LỤC 4
DANH SÁCH TRƯỞNG PHÒNG (BAN) CỦA ĐÀI PT-TH HÀ NỘI
TRẢ LỜI PHIẾU ĐIỀU TRA SỐ 1

Stt	Họ tên	Tên phòng (ban)	Chức vụ
1	Đoàn Khắc Sóng	Ban biên tập chương trình Truyền hình kênh 1	Trưởng ban
2	Nguyễn Văn Anh	Ban biên tập chương trình Truyền hình kênh 2	Trưởng ban
3	Nguyễn Thu Hiền	Ban biên tập Phát thanh kênh 1	Trưởng ban
4	Nguyễn Văn Luyến	Ban biên tập Phát thanh kênh 2	Trưởng ban
5	Ngô Thanh	Ban biên tập Thể thao-Giải trí	Trưởng ban
6	Ngọc Quang	Ban biên tập các chương trình Sân chơi	Trưởng ban
7	Thùy Dương	Ban biên tập Văn nghệ	Trưởng ban
8	Kim Anh	Ban biên tập Phim truyện	Trưởng ban
9	Trần Thái Thủy	Ban biên tập Thời sự	Trưởng ban
10	Hồng Phượng	Ban biên tập Đối ngoại	Trưởng ban
11	Cai Ánh Nguyệt	Ban biên tập Khoa giáo	Trưởng ban
12	Nguyễn Long	Ban biên tập Kinh tế	Trưởng ban
13	Quang Minh	Ban biên tập Văn hóa Xã hội	Trưởng ban
14	Nguy Tuyết Hằng	Ban biên tập Xây dựng và Quản lý Đô thị	Trưởng ban
15	Quang Tiên	Ban biên tập Hộp thư	Trưởng ban
16	Hoàng Phương	Ban Biên tập TT- khai thác bản quyền	Trưởng ban
17	Hoàng Mạnh	Ban biên tập Báo Điện tử	Trưởng ban
18	Phí Đức Quang	Phòng Quay phim	Trưởng phòng
19	Thanh Mai	Phòng Tư liệu-Kiểm định	Trưởng phòng
20	Trọng Thắng	Ban Biên tập Phát thanh cơ sở	Trưởng ban

PHỤ LỤC 5
KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU SPSS CỦA PHIẾU NGHIÊN CỨU ĐIỀU
TRA SỐ 1

Bảng 1: Chất lượng của nhà báo dự báo trong 5 năm tới

	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 70%	Tăng trên 70%
Tỉ lệ trả lời	35%	45%	15%	5%

Bảng 2: Cơ cấu chức danh nhà báo của Đài thay đổi trong 5 năm tới

Chức danh	Không tăng	Tăng ít hơn 20%	Tăng từ 20% đến 40%	Tăng từ 40% đến 70%	Tăng trên 70%
PV-BT		30%	50%	15%	5%
Quay phim	5%	40%	25%	15%	15%
Đạo diễn		30%	50%	10%	10%

Bảng 3: Cách thức phát triển nhân lực nhà báo

Nội dung	Mức độ cần thiết (1: Không cần thiết, 5: rất cần thiết)
Hàng năm, căn cứ vào chiến lược phát triển kinh doanh để xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực nhà báo	3.98
Sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc (kể cả không chính thức) để đưa ra nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng.	3.84
Xác định nhu cầu công việc và phát triển trong tương lai, để xác định số lượng nhà báo cần đào tạo, bồi dưỡng	3.12
Xây dựng một hệ thống tiêu chí để thu thập năng lực của nhà báo	3.28
Phối hợp với các cơ sở đào tạo về chuyên môn để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo	3.2
Gửi các nhà báo đi tham dự lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ở các Trung tâm đào tạo chuyên về báo chí	3.6

Giám sát và xem xét đánh giá sự tiến bộ của nhà báo trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng	4.0
Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp nhất (ví dụ: hội thảo, lớp học tại nơi làm việc) đáp ứng nhu cầu của nhà báo	4.3
Thực hiện đào tạo nhà báo qua hướng dẫn, kèm cặp	3.5
Đào tạo ngắn hạn tại các trường báo chí nước ngoài	3.0
Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng tại Đài PT-TH Hà Nội	4.0
Tự học thông qua tài liệu, sách báo	3.8
Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp với để nâng cao hiệu quả công việc của nhà báo	3.3
Hỗ trợ và hướng dẫn về phát triển cá nhân của nhà báo	3.6
Hoàn thiện các quy định, cơ chế nhằm đảm bảo tính hiệu lực và hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng	3.8

Bảng 4: Sự cần thiết để phát triển cá nhân nhà báo

Nội dung	Mức độ cần thiết (1: Không cần thiết, 5: rất cần thiết)
Cơ quan cần coi trọng đóng góp của từng nhà báo để khích lệ, đãi ngộ kịp thời	4.2
Cần có chính sách tạo điều kiện để nhà báo có cơ hội phát triển nghề nghiệp	4.0
Các nhà báo nhận được thông tin phải hỏi về tác phẩm báo chí của họ từ lãnh đạo Đài đánh giá	4.1
Khuyến khích sự sáng tạo của cá nhân nhà báo trong công việc	3.9

Bảng 5: Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực nhà báo hiện nay của Đài PT-TH Hà Nội

Nội dung	Mức độ ảnh hưởng (1: Không ảnh hưởng, 5: ảnh hưởng rất nhiều)
Chiến lược phát triển Đài PT-TH và kế hoạch sản	3.6

xuất chương trình PT-TH hàng năm	
Quan điểm lãnh đạo về tầm quan trọng phát triển nhân lực nhà báo	4.1
Quản lý và đánh giá công tác phát triển nhân lực nhà báo	4.3
Khả năng tài chính	4.5
Chính sách thu hút và giữ chân nhân tài	3.9
Chính sách hội nhập và cạnh tranh	4.0
Chính sách vĩ mô	3.5

Bảng 6: Các nguyên nhân chủ yếu làm hạn chế phát triển nhân lực nhà báo trong Đài PT-TH Hà Nội

Nội dung	Mức độ hạn chế (1: Hoàn toàn không đồng ý, 5: hoàn toàn đồng ý)
Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa được chú trọng	4.0
Lãnh đạo Đài chưa quan tâm khuyến khích áp dụng kiến thức sau khi được đào tạo	3.5
Thiếu điều kiện để áp dụng kiến thức mới vào đào tạo	3.9
Chưa có điều kiện để thực hiện kiến thức mới	3.6
Bản thân không chủ động, ngại tham gia các lớp học nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn nghiệp vụ	3.9
Chính sách khuyến khích tính cạnh tranh trong khi làm việc	4.2

Qua thực tiễn Tự học Cả đào tạo và thực tiễn**8. Tham gia đảng đoàn?** Đảng viên Chưa Đảng viên**V. THÔNG TIN THỰC TRẠNG NHÂN LỰC NHÀ BÁO**

9. Anh (chị) vui lòng cho biết đánh giá về mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng các loại KIẾN THỨC của nhà báo trong các Đài phát thanh, truyền hình?

Kiến thức	Mức độ quan trọng (1: không quan trọng; 5 rất quan trọng)					Mức độ đáp ứng (1: không đáp ứng được; 5 đáp ứng rất tốt)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kiến thức về chuyên môn báo chí										
Kiến thức về chuyên ngành phát thanh, truyền hình										
Kiến thức chính trị										
Kiến thức pháp luật										
Kiến thức kinh tế - văn hóa – xã hội										
Kiến thức về kỹ thuật										
Kiến thức về quản lý										
Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ										

10. Anh (chị) vui lòng cho biết đánh giá về mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng các loại KỸ NĂNG của nhà báo trong các Đài phát thanh, truyền hình?

Kỹ năng	Mức độ quan trọng (1: không quan trọng; 5 rất quan trọng)	Mức độ đáp ứng (1: không đáp ứng được; 5 đáp ứng rất tốt)

Kiên nhẫn										
Năng động										
Bản lĩnh chính trị										

PHỤ LỤC 7

KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU SPSS CỦA PHIẾU NGHIÊN CỨU ĐIỀU TRA SỐ 2

Bảng 1. Đánh giá tầm mức quan trọng kiến thức của các nhà báo

Quan trọng Nhân tố	Không quan trọng	Ít quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Kiến thức về chuyên môn báo chí		5	28	42	115	190	4.41
		3%	15%	22%	61%	100%	
Kiến thức về chuyên ngành phát thanh, truyền hình		5	29	38	111	183	4.39
		3%	16%	21%	61%	100%	
Kiến thức chính trị		3	23	64	102	192	4.38
		2%	12%	33%	53%	100%	
Kiến thức pháp luật		2	25	76	86	189	4.30
		1%	13%	40%	46%	100%	
Kiến thức kinh tế - văn hóa – xã hội	1	4	31	77	74	187	4.17
	1%	2%	17%	41%	40%	100%	
Kiến thức về kỹ thuật	3	8	32	47	96	186	4.21
	2%	4%	17%	25%	52%	100%	
Kiến thức về quản lý	12	6	37	46	90	191	4.03
	6%	3%	19%	24%	47%	100%	
Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ		2	26	88	67	183	4.20
		1%	14%	48%	37%	100%	

Bảng 2. Đánh giá mức độ đáp ứng kiến thức của nhà báo

Quan trọng Nhân tố	Không đáp ứng	Ít đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng	Rất đáp ứng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Kiến thức về chuyên môn báo chí		8	66	71	42	187	3.79
		4%	35%	38%	22%	100%	
Kiến thức về chuyên	3	13	64	66	38	184	3.67

ngành phát thanh, truyền hình	2%	7%	35%	36%	21%	100%	
Kiến thức chính trị	4	9	75	57	42	187	3.66
	2%	5%	40%	30%	22%	100%	
Kiến thức pháp luật	2	12	81	51	38	184	3.60
	1%	7%	44%	28%	21%	100%	
Kiến thức kinh tế - văn hóa - xã hội	1	16	59	71	38	185	3.70
	1%	9%	32%	38%	21%	100%	
Kiến thức về kỹ thuật		18	66	64	37	185	3.65
		10%	36%	35%	20%	100%	
Kiến thức về quản lý	6	15	67	60	38	186	3.59
	3%	8%	36%	32%	20%	100%	
Kiến thức về công nghệ thông tin và ngoại ngữ	1	10	56	64	58	189	3.89
	1%	5%	30%	34%	31%	100%	

Bảng 3. Đánh giá tầm quan trọng về kỹ năng của nhà báo

Quan trọng Nhân tố	Không quan trọng	Ít quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin	1		24	31	136	192	4.57
	1%		13%	16%	71%	100%	
Kỹ năng phân tích, đánh giá dư luận	1	8	18	46	121	194	4.43
	1%	4%	9%	24%	62%	100%	
Kỹ năng giải quyết các vấn đề	2	2	29	64	96	193	4.30
	1%	1%	15%	33%	50%	100%	
Kỹ năng xử lý tình huống	1	3	19	75	94	192	4.34
	1%	2%	10%	39%	49%	100%	
Kỹ năng nhạy cảm chính trị	2	1	17	57	116	193	4.47
	1%	1%	9%	30%	60%	100%	
Kỹ năng thuyết phục, động viên	2	4	27	55	104	192	4.33
	1%	2%	14%	29%	54%	100%	
Kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh	1	3	31	43	113	191	4.38
	1%	2%	16%	23%	59%	100%	
Kỹ năng giao tiếp		5	24	57	105	191	4.37
		3%	13%	30%	55%	100%	
Kỹ năng viết bài	2	4	24	31	131	192	4.48
	1%	2%	13%	16%	68%	100%	

Kỹ năng biên tập, biên dịch	1	6	27	61	99	194	4.29
	1%	3%	14%	31%	51%	100%	
Kỹ năng quay phim	4	13	46	44	79	186	3.97
	2%	7%	25%	24%	42%	100%	
Kỹ năng xây dựng kịch bản	1	12	32	51	91	187	4.17
	1%	6%	17%	27%	49%	100%	
Kỹ năng về tổ chức sản xuất chương trình	2	14	34	44	95	189	4.14
	1%	7%	18%	23%	50%	100%	

Bảng 4. Thực tế đáp ứng của kỹ năng của nhà báo

Đáp ứng	Không đáp ứng	Ít đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng	Rất đáp ứng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Nhân tố							
Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin	3	8	54	77	46	188	3.82
	2%	4%	29%	41%	24%	100%	
Kỹ năng phân tích, đánh giá dư luận	2	13	53	85	36	189	3.74
	1%	7%	28%	45%	19%	100%	
Kỹ năng giải quyết các vấn đề	4	9	69	71	35	188	3.66
	2%	5%	37%	38%	19%	100%	
Kỹ năng xử lý tình huống	4	6	72	61	44	187	3.72
	2%	3%	39%	33%	24%	100%	
Kỹ năng nhạy cảm chính trị	6	13	58	67	44	188	3.69
	3%	7%	31%	36%	23%	100%	
Kỹ năng thuyết phục, động viên	6	13	60	70	38	187	3.65
	3%	7%	32%	37%	20%	100%	
Kỹ năng tư duy âm thanh – hình ảnh	1	10	61	74	42	188	3.78
	1%	5%	32%	39%	22%	100%	
Kỹ năng giao tiếp	1	5	62	76	46	190	3.85
	1%	3%	33%	40%	24%	100%	
Kỹ năng viết bài	1	6	65	77	38	187	3.78
	1%	3%	35%	41%	20%	100%	
Kỹ năng biên tập, biên dịch	1	8	58	83	39	189	3.80
	1%	4%	31%	44%	21%	100%	
Kỹ năng quay phim	6	12	69	62	36	185	3.59
	3%	6%	37%	34%	19%	100%	
Kỹ năng xây dựng	1	19	54	71	39	184	3.70

kịch bản	1%	10%	29%	39%	21%	100%	
Kỹ năng về tổ chức sản xuất chương trình	6	15	56	63	43	183	3.67
	3%	8%	31%	34%	23%	100%	

Bảng 5. Tổng hợp nhận thức tầm quan trọng về phẩm chất nhà báo

Quan trọng Nhân tố	Không quan trọng	Ít quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Tính sáng tạo, nhạy cảm	2	5	22	48	118	195	4.53
	1%	3%	11%	25%	61%	100%	
Tính khách quan, trung thực		2	21	36	135	194	4.62
		1%	11%	19%	70%	100%	
Tình yêu nghề nghiệp		1	21	53	118	193	4.55
		1%	11%	27%	61%	100%	
Trách nhiệm xã hội		3	25	71	96	195	4.42
		2%	13%	36%	49%	100%	
Năng khiếu bẩm sinh	5	13	58	57	59	192	4.00
	3%	7%	30%	30%	31%	100%	
Mạo hiểm	3	9	57	66	58	193	3.95
	2%	5%	30%	34%	30%	100%	
Chịu đựng gian khổ	3	5	43	57	84	192	4.23
	2%	3%	22%	30%	44%	100%	
Kiên nhẫn		5	37	62	90	194	4.30
		3%	19%	32%	46%	100%	
Năng động	1		22	47	124	194	4.59
	1%		11%	24%	64%	100%	
Bản lĩnh chính trị	1	6	22	30	133	192	4.63
	1%	3%	11%	16%	69%	100%	

Bảng 6. Thực trạng về phẩm chất của nhà báo

Quan trọng Nhân tố	Không đáp ứng	Ít đáp ứng	Bình thường	Đáp ứng	Rất đáp ứng	Tổng số người trả lời	Trung bình
Tính sáng tạo, nhạy cảm		13	52	80	43	188	3.78
		7%	28%	43%	23%	100%	
Tính khách quan, trung thực		13	50	79	46	188	3.75
		7%	27%	42%	24%	100%	
Tình yêu nghề	1	11	59	58	56	185	3.75

nghịệp	1%	6%	32%	31%	30%	100%	
Trách nhiệm xã hội	1	16	69	58	44	188	3.64
	1%	9%	37%	31%	23%	100%	
Năng khiếu bẩm sinh	5	22	69	55	34	185	3.58
	3%	12%	37%	30%	18%	100%	
Mạo hiểm	4	26	64	59	34	187	3.50
	2%	14%	34%	32%	18%	100%	
Chịu đựng gian khổ	7	18	61	59	41	186	3.57
	4%	10%	33%	32%	22%	100%	
Kiên nhẫn	3	14	48	74	41	180	3.65
	2%	8%	27%	41%	23%	100%	
Năng động	1	11	49	76	49	186	3.88
	1%	6%	26%	41%	26%	100%	
Bản lĩnh chính trị	2	15	39	70	54	180	3.90
	1%	8%	22%	39%	30%	100%	