

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM NGHỆ THUẬT TRUNG ƯƠNG**

PHẠM THU QUỲNH

**XÂY DỰNG ĐỜI SỐNG VĂN HÓA CÔNG
NHÂN TẠI CÔNG TY THAN NAM MỸ,
THÀNH PHỐ UÔNG BÍ, TỈNH QUẢNG
NINH**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ
Chuyên ngành: Quản lý văn hóa**

HÀ NỘI - 2022

**Công trình được hoàn thành
tại Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Thị Phương Thảo

Phản biện 1: PGS.TS Nguyễn Hữu Thức

Phản biện 2: TS. Đỗ Quang Minh

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương**

Vào hồi 16 giờ 30, ngày 29 tháng 12 năm 2022.

**Có thể tìm hiểu luận văn
tại Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương**

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quảng Ninh được biết đến là tỉnh có lợi thế phát triển ngành công nghiệp khai khoáng, trong đó phải kể đến ngành khai thác Than - đã ra đời, tồn tại và phát triển khoảng 180 năm. Với vị thế là ngành công nghiệp mũi nhọn, có nhiều đóng góp cho đất nước, mỗi cán bộ, công nhân, lao động ngành Than nói riêng hết sức vinh dự được Chủ tịch Hồ Chí Minh dành nhiều tình cảm quan tâm. Đặc biệt, Người đã chín lần về thăm Quảng Ninh vào ngày 15/11/1968, đại biểu công nhân, cán bộ ngành Than được gặp mặt, báo công với Bác tại Phủ Chủ tịch.

Trong thời kỳ đổi mới, ngành Than từng bước chuyển đổi cơ cấu sản xuất, phát triển mạnh mẽ từ một Tổng Công ty trở thành một Tập đoàn kinh tế đa ngành, tập trung vào lĩnh vực sản xuất, kinh doanh than, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia song song với việc xây dựng và phát triển đời sống văn hóa, đảm bảo đời sống tinh thần cho công nhân. Một trong những điểm sáng về công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân phải kể đến là Công ty Than Nam Mẫu.

Công ty Than Nam Mẫu là đơn vị sản xuất than hầm lò thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, có khu nhà điều hành, khai trường và khu chung cư công nhân mỏ đóng trên địa bàn thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh. Bằng tinh thần “Kỷ luật và Đồng tâm”, những người thợ mỏ luôn luôn phát huy truyền thống đơn vị Anh hùng Lao động. Công ty Than Nam Mẫu ngoài việc luôn là đơn vị hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm, Công ty nói chung và tổ chức Công đoàn nói riêng còn là lá cờ đầu trong việc nâng cao đời sống tinh thần cho cán bộ, công nhân. Trong những năm qua, việc triển khai thực hiện phong trào xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty đã nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, liên tục của cấp ủy, chính quyền từ thành phố đến cơ sở; sự phối hợp chặt chẽ của các sở, ban, ngành đoàn thể cùng với sự chủ động từ phía Công ty. Để công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân có

hiệu quả, Công ty đã rất chú trọng xây dựng tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận; tổ chức các hội thi, hội diễn, biểu diễn văn hóa nghệ thuật; thi đấu thể dục, thể thao; mở các câu lạc bộ sinh hoạt đội, nhóm phục vụ công nhân nhằm giảm bớt thời gian nhàn rỗi sau ca làm chính. Năm 2011, với nguồn vốn 250 tỉ Công ty đã xây dựng 04 tòa khu chung cư thợ mỏ kiểu mẫu 9 tầng gồm 224 hộ, trang bị đầy đủ điều hòa, nóng lạnh, ti vi tích hợp công trình tiện ích phục vụ nhu cầu ăn ở, đi lại, vui chơi giải trí, như: sân bóng chuyền, cầu lông, sân khấu ngoài trời, bãi đỗ xe, sân vườn, đường giao thông, nhà thi đấu thể thao... Ngoài việc, công nhân được sắp xếp lại chỗ ở tập trung theo phân xưởng, thành lập tổ tự quản ở mỗi tầng các tòa nhà, còn được hỗ trợ sinh hoạt phí hàng tháng.

Tuy đã đạt được một số thành tựu bước đầu nhưng công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại đơn vị vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, trước nhu cầu phát triển của ngành và sự cạnh tranh trong thu hút lao động với các ngành kinh tế khác, công nhân có nguồn gốc xuất thân đa dạng, đến từ nhiều vùng, miền và nhiều thành phần dân tộc khác nhau nên thực tế các hoạt động được đánh giá mới chỉ mang tính chất phong trào, chưa thu hút được sự tham gia của đại đa số công nhân công tác tại công ty đặc biệt là đối tượng công nhân khai thác hầm lò. Thứ hai, tuy có mức thu nhập bình quân là khá cao so với nhiều ngành nghề khác, song môi trường và điều kiện lao động có những khó khăn đặc thù, cường độ lao động nặng nhọc nên các chính sách quan tâm đến đời sống văn hóa công nhân vẫn chưa đủ sức níu chân người lao động gắn bó với công việc. Thứ ba, các cán bộ tham gia xây dựng, triển khai và tổng hợp hoạt động - cán bộ Công đoàn là lực lượng kiêm nhiệm nên mức độ tập trung và trách nhiệm chưa cao. ảnh hưởng không nhỏ đến việc phát triển đời sống văn hóa.

Xuất phát từ ý nghĩa, tầm quan trọng và thực trạng nêu trên, đồng thời với tư cách là người con sinh ra và lớn lên trên đất mỏ, tác giả chọn đề tài **"Xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu,**

thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh" làm luận văn thạc sĩ. Thông qua việc nghiên cứu, đánh giá tình hình công tác xây dựng đời sống văn hóa cho công nhân tại Công ty Than Nam Mầu, tác giả mong muốn góp phần tìm ra các giải pháp toàn diện và cụ thể để việc xây dựng đời sống văn hóa thực sự là nền tảng, động lực thúc đẩy sự phát triển của Công ty và tinh thần của người công nhân; trên cơ sở đó từng bước nâng cao, cải thiện đời sống văn hóa, tinh thần cho người công nhân tại Công ty Than Nam Mầu trong tương lai.

Sau khi tìm hiểu lịch sử nghiên cứu vấn đề, luận văn xác định mục đích nghiên cứu nhằm:

Một là, Làm rõ thực trạng, ưu điểm và hạn chế trong xây dựng đời sống văn hóa cho công nhân tại Công ty than Nam Mầu, Quảng Ninh.

Hai là, Hàm ý các giải pháp nhằm nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho đối tượng công nhân tại Công ty than Nam Mầu, Quảng Ninh.

Đối tượng nghiên cứu được xác định là *Công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu.*

Phạm vi thời gian được xác định *từ năm 2017 đến năm 2022.* Đây là thời gian ngành than thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần thứ VI nhiệm kỳ 2017-2022. Nghị quyết đã đưa ra nhiều định hướng trong phát triển đời sống văn hóa công nhân giai đoạn này.

Nghiên cứu đề tài "Xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu, thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh", luận văn dựa vào các phương pháp gồm:

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Trên cơ sở các tài liệu đã công bố và sưu tầm được, tác giả sẽ tổng hợp và phân tích thành những nội dung, những sự kiện theo lịch sử thời gian để nhận thức, phát hiện và khai thác các khía cạnh khác nhau từ đó chọn lọc những thông tin cần thiết phục vụ cho đề tài nghiên cứu.

Phương pháp khảo sát điền dã: Tác giả tiến hành khảo sát thực tế, tham quan khu chung cư thợ mỏ và xây dựng bảng hỏi cho đối tượng công nhân để đánh giá mức độ hài lòng về các chính sách của Công ty về đời sống văn hóa; phỏng vấn sâu Chủ tịch Công đoàn và một số công nhân.

Phương pháp tiếp cận liên ngành văn hóa học, tâm lý học, quản lý văn hóa, sử học...

Dựa trên mục đích, đối tượng, phạm vi nghiên cứu, để phù hợp với một luận văn thạc sĩ, đề tài được xây dựng làm 3 chương sau:

Chương 1: Những vấn đề chung về xây dựng đời sống văn hóa công nhân và Tổng quan về Công ty Than Nam Mầu

Chương 2: Thực trạng xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu

Chương 3: Giải pháp nâng cao đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu

2. NHỮNG KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CHÍNH

Chương 1: Những vấn đề chung về xây dựng đời sống văn hóa công nhân và tổng quan về Công ty Than Nam Mầu

Chương này giới thiệu các khái niệm cơ bản về công nhân, văn hóa công nhân, đời sống văn hóa và các thành tố cấu thành, đời sống văn hóa công nhân. Với hệ thống văn bản từ Trung ương đến địa phương đời sống văn hóa công nhân được đề cập, định hướng và hướng dẫn triển khai. Phần tổng quan về Công ty Than Nam Mầu nêu các đặc điểm về Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam và lịch sử hình thành, phát triển của công nhân, đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mầu.

Các khái niệm cơ bản

Theo “Từ điển Tiếng Việt” của Hoàng Phê: công nhân được hiểu là những người lao động (thường là chân tay) làm việc dựa vào sự thu nạp

nhân công của chủ tư liệu sản xuất công nghiệp hoặc của nhà nước, còn bản thân họ không chiếm hữu tư liệu sản xuất.

Công nhân là thuật ngữ rất quen thuộc, đó là những người lao động phổ thông, làm việc chủ yếu bằng chân tay, bán sức để kiếm tiền, thường đảm nhận những công việc đơn giản, có phần lặp đi lặp lại như khai thác - sản xuất - gia công - lắp ráp sản phẩm - vận hành máy... trong các nhà máy, doanh nghiệp sản xuất, khu công nghiệp... Tùy theo lĩnh vực làm việc mà tên gọi công nhân cũng được gắn liền với tên ngành nghề như: công nhân khai thác than, công nhân may, công nhân da giày, công nhân lắp ráp linh kiện điện tử, công nhân vận hành máy, công nhân xây dựng, công nhân đóng gói hàng...

Văn hóa công nhân là những giá trị vật chất và tinh thần của giai cấp công nhân, qua đó góp phần giúp người lao động phát triển toàn diện, khỏe mạnh về thể chất và tinh thần, tạo khí thế thi đua lao động sản xuất, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong công nhân lao động.

Đời sống văn hóa là tất cả những hoạt động thực tiễn của con người bao gồm cả đời sống vật chất, đời sống tinh thần, đời sống xã hội để nâng cao chất lượng cuộc sống, hướng đến những chuẩn mực và những biểu hiện tiêu cực sẽ bị đào thải. Đời sống văn hóa của con người chịu sự tác động của môi trường văn hóa từ lúc con người được sinh ra. Đó là quá trình mà các yếu tố văn hóa mà con người tiếp thu được tác động vào đời sống vật chất để con người biến đổi môi trường tự nhiên tạo lập môi trường nhân văn, làm ra được nhiều sản phẩm vật chất cho xã hội; tác động vào đời sống tinh thần để con người thỏa mãn nhu cầu chủ quan đáp ứng các yêu cầu về tư tưởng, tình cảm, đạo đức, lối sống; tác động vào đời sống xã hội để xây dựng một hệ thống các giá trị chuẩn mực xã hội; tác động vào chính bản thân đời sống cá nhân, điều chỉnh hành vi ứng xử của cá nhân và cho cá nhân phương thức lựa chọn hướng đi tốt nhất cho chính mình.

Đời sống văn hóa bao gồm một số thành tố cơ bản, là chủ thể hoạt động văn hóa, các hoạt động của đời sống văn hóa, hệ thống các thiết chế và cảnh quan văn hóa. Trong các thành tố nêu trên thì chủ thể hoạt động văn hóa hay con người chính là yếu tố quan trọng nhất, vì chỉ con người mới có hoạt động văn hóa và con người trực tiếp tạo ra các sản phẩm, các giá trị văn hóa. Chính các sản phẩm, giá trị văn hóa lại góp phần hình thành nhân cách, trí tuệ, ứng xử của mỗi con người.

Việc xây dựng đời sống văn hóa công nhân là một bộ phận của xây dựng đời sống văn hóa cơ sở. Căn cứ vào khái niệm xây dựng đời sống văn hóa cơ sở và các khái niệm công cụ đã đề cập, bước đầu tác giả có thể đưa ra khái niệm về xây dựng đời sống văn hóa công nhân như sau: Xây dựng đời sống văn hóa công nhân là xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng văn hóa, thiết chế văn hóa,... để công nhân phát huy quyền làm chủ của mình trong việc tổ chức các hoạt động văn hóa vật chất và tinh thần; sáng tạo và hưởng thụ các giá trị văn hóa trong môi trường họ làm việc và sinh sống.

Văn bản về đời sống văn hóa công nhân

Văn bản của Trung ương

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 9, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước. Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Xây dựng đời sống văn hoá công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020” với mục tiêu xây dựng đội ngũ công nhân có nếp sống văn hóa lành mạnh, có tác phong làm việc công nghiệp, năng suất, chất lượng và hiệu quả. Quyết định số 2164/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở giai đoạn 2013-2020, định hướng đến năm 2030. Quyết định số 2214/QĐ-TTg ngày 28 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê

duyệt Chương trình thực hiện phong trào “toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa” giai đoạn 2021-2026. Thông tư số 08/2014/TT-BVHTT&DL, ngày 24/9/2014 Quy định chi tiết tiêu chuẩn, trình tự thủ tục xét và công nhận “Cơ quan đạt chuẩn văn hóa”, “Đơn vị đạt chuẩn văn hóa”, “Doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa”

Văn bản của tỉnh Quảng Ninh

Đề án xây dựng và phát triển văn hóa giàu bản sắc Quảng Ninh gắn với thu hẹp nhanh khoảng cách giàu nghèo và chênh lệch vùng miền trong tỉnh, giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Nghị quyết số 11-NQ/TU ngày 09/3/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển bền vững. Chương trình hành động số 01-CTr/TU, ngày 09/10/2020 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, nhiệm kỳ 2020 - 2025: “Xây dựng nền văn hóa giàu bản sắc Quảng Ninh gắn với thu hẹp nhanh khoảng cách giàu nghèo và chênh lệch vùng miền trong tỉnh.

Văn bản của Tập đoàn Than Khoáng sản Việt Nam và Công ty Than Nam Mẫu: Căn cứ vào chương trình hoạt động, các văn bản chỉ đạo của Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam. Ban Chấp hành Công đoàn Công ty Than Nam Mẫu đã xây dựng trên 30 kế hoạch, 03 chương trình, 05 hướng dẫn làm cơ sở chỉ đạo hoạt động trong năm.

Nội dung về xây dựng đời sống văn hoá công nhân

Nội dung về xây dựng đời sống văn hóa công nhân được thể hiện trong 5 vấn đề như sau: Tuyên truyền, phổ biến pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của công nhân về xây dựng đời sống văn hóa; Xây dựng và phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân lao động; Phát triển phong trào văn hóa, thể thao phục vụ công nhân lao động; Xây dựng nếp sống văn hóa lành mạnh, tác phong lao động công nghiệp trong công nhân; Công tác thanh tra, kiểm tra, thi đua khen thưởng.

Tổng quan về Công ty than Nam Mẫu

Công ty Than Nam Mẫu là chi nhánh của Tập đoàn Công nghiệp Than-Khoáng sản Việt Nam, một tập đoàn kinh tế nhà nước mạnh, có cơ cấu hợp lý, tập trung vào lĩnh vực sản xuất, kinh doanh than, khoáng sản, điện, vật liệu nổ công nghiệp. Trải qua quá trình hình thành và phát triển, Công ty Than Nam Mẫu đã và đang từng bước khẳng định vị thế của mình. Bằng tinh thần “Kỷ luật và Đồng tâm” của những người thợ mỏ, phát huy truyền thống đơn vị Anh hùng Lao động với phương châm đi tắt đón đầu, Than Nam Mẫu đã và đang phấn đấu mục tiêu xây dựng và phát triển công ty theo các tiêu chí: “An toàn - Hiện đại - Sản lượng cao”.

Đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu không tách rời với văn hóa doanh nghiệp ngành Than - Khoáng sản nói chung, văn hóa thợ mỏ nói riêng. Ngành than – khoáng sản có văn hóa nổi trội riêng đó là tinh thần “Kỷ luật và Đồng tâm” trong kháng chiến cũng như trong thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

Chương 2: Thực trạng xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu

Phân tích các chủ thể quản lý và cơ chế phối hợp, nguồn lực và hoạt động xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty than Nam Mẫu các nội dung được thể hiện trong chương trước. Qua đó, những ưu điểm, hạn chế và bài học kinh nghiệm được đánh giá.

Chủ thể quản lý và cơ chế phối hợp

Chủ thể quản lý Nhà nước

Phòng Văn hoá và Thông tin là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân Thành phố quản lý nhà nước về: Văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao, du lịch; báo chí; xuất bản; bưu chính và chuyển phát; viễn thông và Internet;

công nghệ thông tin, cơ sở hạ tầng thông tin; phát thanh và các dịch vụ công thuộc lĩnh vực văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao, internet, công nghệ thông tin và du lịch trên địa bàn.

Ủy ban Nhân dân phường Quang Trung, thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh: Phường Quang Trung là địa bàn Công ty than Nam Mẫu có trụ sở chính. Do đó, các hoạt động của công ty có liên quan đến địa phương đều phải báo cáo và phối hợp nhất là vấn đề sinh hoạt của công nhân sinh sống trên địa bàn phường.

Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và Ban giám đốc Công ty Than Nam Mẫu đều có vai trò, trách nhiệm quan tâm sâu sát đến đời sống văn hóa cho công nhân.

Chủ thể cộng đồng

Công đoàn công ty Than Nam Mẫu là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho công nhân lao động công ty nhằm tập hợp, đoàn kết lực lượng, xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam lớn mạnh về mọi mặt; đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, phấn đấu xây dựng công ty vững mạnh, phát triển.

Đoàn Thanh niên công ty Than Nam Mẫu là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam tại công ty, lực lượng chiếm khoảng 70% cán bộ viên chức, người lao động với tổng số hơn 1200 đoàn viên trực thuộc 27 chi đoàn trong toàn công ty.

Ban nữ công của công ty Than Nam Mẫu là tổ chức đại diện chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của chị em phụ nữ công ty.

Ban Quản lý khu tập thể công nhân. là khu tập thể công nhân gồm 04 lô nhà cao 9 tầng do Công ty đã đầu tư xây dựng tại khu Trung tâm Thương mại và dịch vụ Cầu Sến, xã Phương Đông, thành phố Uông Bí.

Câu lạc bộ Thợ mỏ sinh hoạt các tối thứ bảy và chủ nhật hằng tuần. Đây là một sân chơi lý tưởng mang đến những món ăn tinh thần bổ ích cho

công nhân lao động, góp phần xây dựng nét văn hóa trong cuộc sống hiện đại của thợ mỏ Nam Mẫu.

Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể quản lý

Thực hiện chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, các văn bản hướng dẫn của Thành phố, của cơ quan quản lý lĩnh vực văn hóa, các văn bản chỉ đạo của Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam, các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức đoàn thể quần chúng Công ty Than Nam Mẫu đã phối hợp tốt trong việc thực hiện các phong trào do tỉnh, thành phố, Tập đoàn Than-Khoáng sản tổ chức. Nhờ sự phối hợp chặt chẽ giữa các thành viên trong từng chủ thể và giữa các chủ thể với nhau trong công tác quản lý nhà nước về xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở nên đời sống văn hóa công nhân ở Công ty Than Nam Mẫu đã đạt được những thành tựu nhất định,

Nguồn lực xây dựng đời sống văn hoá: Nguồn lực con người, Nguồn lực tài chính, Nguồn lực cơ sở vật chất.

Hoạt động xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu: Ban hành và triển khai các văn bản quản lý về xây dựng đời sống văn hoá công nhân; Tuyên truyền, phổ biến pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của công nhân về xây dựng đời sống văn hóa; Xây dựng và phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân; Phong trào văn hóa, thể thao trong công nhân; Xây dựng nếp sống văn hóa lành mạnh, tác phong lao động công nghiệp trong công nhân; Thanh tra, kiểm tra và thi đua khen thưởng.

Đánh giá chung về việc xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu

Ưu điểm: Việc triển khai thực hiện phong trào xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu luôn được sự quan tâm chỉ đạo, tổ chức thực hiện thường xuyên, có hiệu quả của Đảng ủy, BGD công ty và sự hưởng ứng tham gia đông đảo của đội ngũ cán bộ, công nhân viên chức và người lao động, góp phần nâng cao về chất lượng, nhu cầu đời sống văn

hóa tinh thần, là điều kiện thuận lợi và cơ sở để đạt năng suất lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh và cải thiện đời sống của công nhân lao động.

Chất lượng đời sống văn hóa công nhân được cải thiện, thuần phong mỹ tục, các giá trị văn hóa truyền thống được tôn vinh, giữ gìn, môi trường văn hóa phát triển lành mạnh, giảm thiểu các tệ nạn xã hội, góp phần ổn định xã hội tạo điều kiện cho hoạt động sản xuất và phát triển kinh tế.

Việc phát huy các nguồn lực để xây dựng các thiết chế văn hóa, các công trình phúc lợi... phục vụ công nhân lao động trong công ty được quan tâm, đầu tư đã giúp cán bộ, công nhân lao động được hưởng thụ đời sống văn hóa tinh thần tương xứng.

Đạt mục tiêu 100% các khu công nghiệp, doanh nghiệp hoàn thành phê duyệt quy hoạch phát triển các thiết chế văn hóa, thể thao, công trình công cộng, phúc lợi phục vụ công nhân.

Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao tại công ty được tổ chức sôi nổi, rộng khắp mỗi dịp “Tháng công nhân”, “Tết sum vầy” “Tháng Thanh niên”..., được công nhân lao động nhiệt tình hưởng ứng, tạo không khí vui tươi lành mạnh với các hoạt động thi đấu thể thao, biểu diễn văn nghệ, sinh hoạt chuyên đề, trao đổi kỹ năng sống, chăm sóc gia đình, con cái... từ cấp phân xưởng, tổ đội, nhóm đến phòng ban, chuyên môn đã tạo thành chất xúc tác thúc đẩy phong trào xây dựng đời sống văn hóa cơ sở trong công nhân lao động, góp phần xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân.

Công tác khen thưởng, về tiêu chuẩn, trình tự thủ tục bình xét công nhận doanh nghiệp đạt tiêu chuẩn văn hóa được công ty xây dựng cụ thể góp phần tích cực vào việc xây dựng nếp sống văn minh công sở, xây dựng tác phong lề lối làm việc, cổ vũ cho cán bộ công nhân lao động phấn khởi hoàn thành nhiệm vụ, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, tăng cường các hoạt động văn hóa - văn nghệ - thể dục, thể thao, thực hiện quy chế dân

chủ, góp phần đấu tranh chống lãng phí, quan liêu, tham nhũng, nâng cao tính tự chủ trong hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Ban chấp hành công đoàn công ty phối hợp cùng với chuyên môn tổ chức tuyên truyền, vận động công nhân lao động bố trí thời gian, hỗ trợ kinh phí đi học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, tích cực phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, công nghệ, nâng cao lợi ích doanh nghiệp, tổ chức cho công nhân lao động tham gia các cuộc thi luyện tay nghề, thi thợ giỏi, tổ chức các lớp tập huấn về chính sách pháp luật, về an toàn giao thông, an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng chống ma túy và tệ nạn xã hội, chính sách đối với lao động nữ, cấp sách cho tử sách pháp luật...góp phần xây dựng nếp sống văn hóa lành mạnh, tác phong lao động công nghiệp trong công nhân.

Một trong những yếu tố quan trọng tạo nên thành công của phong trào đó là công tác xây dựng gia đình văn hóa trong công nhân lao động. Các hoạt động hưởng ứng ngày gia đình Việt Nam, ngày lễ kỷ niệm của chị em phụ nữ luôn được lãnh đạo và BCH CĐ công ty quan tâm, tổ chức như: thăm hỏi, tặng quà các gia đình văn hóa, tiêu biểu, tổ chức động viên, tặng quà bằng may đồng phục, tặng tiền mặt cho chị em nhân ngày phụ nữ Việt Nam, tổ chức các cuộc tọa đàm “Giỏi việc nước - Đảm việc nhà” với nhiều nội dung và hình thức thiết thực, các giải thi đấu thể dục thể thao, cầu lông, bóng bàn dành cho gia đình... Qua đó, mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình ngày càng gắn kết, tình cảm, trách nhiệm và gắn bó với nhau hơn.

Hạn chế: Công tác phối hợp giữa các thành viên trong Ban chỉ đạo phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa” chưa phát huy được hết tinh thần, trách nhiệm được giao, chức năng nhiệm vụ còn chồng chéo, chưa thực sự khoa học. Hoạt động còn mang tính đơn lẻ, thiếu tập trung và chưa thường xuyên, công tác tổ chức kiểm tra, đánh giá, tuyên truyền vận động chưa sâu rộng và đạt hiệu quả, nhất là trong giáo dục chính

trị tư tưởng, tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội mặc dù đã có bước chuyển tích cực, nhưng vẫn còn chậm chưa thích ứng hết, chưa đi sâu vào các đối tượng Thanh niên, số ít Đoàn viên thanh niên chưa nhận thức hết được ý nghĩa của các hoạt động tình nguyện. Công nhân lao động tại công ty chủ yếu xuất thân từ nông thôn, có trình độ học vấn không đồng đều, nhận thức hiểu biết pháp luật lao động, nhận thức về đời sống văn hóa tinh thần còn hạn chế. Một số cán bộ, công nhân lao động có dấu hiệu suy giảm nhiệt huyết, mắc vào các tệ nạn xã hội, lơ đãng, cảm thê lương, nghỉ không lý do; công tác an toàn lao động tuy đã có nhiều giải pháp triển khai thực hiện song vẫn dễ xảy ra tình trạng công nhân lao động vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm quy trình kỹ thuật an toàn, dễ xảy ra tai nạn lao động.

Việc xã hội hóa các hoạt động văn hóa tuy có sự chuyển biến song còn chậm, tiến độ triển khai các thiết chế công đoàn, thiết chế văn hóa, công trình phúc lợi, trường học, bệnh viện, nhà ở phục vụ công nhân lao động trong các khu nhà ở công nhân còn chưa đáp ứng nhu cầu, kinh phí bố trí cho các hoạt động phong trào còn hạn chế.

Một số thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở chưa thường xuyên tổ chức các hoạt động, nội dung và hình thức thiếu phong phú, nghèo nàn, chưa khai thác hết khả năng sử dụng. Hoạt động chủ yếu phục vụ hội họp, chưa tổ chức được nhiều hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, huy động đông đảo công nhân lao động tham gia.

Công tác xây dựng đơn vị, doanh nghiệp văn hóa chưa thực sự đi vào chiều sâu và chất lượng, doanh nghiệp chỉ chú ý đến hoạt động sản xuất kinh doanh mà ít chú ý đến phát triển phát triển văn hóa, nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân dẫn đến hiệu quả và danh hiệu “doanh nghiệp văn hóa” không đi vào thực chất, mang tính phiến diện hình thức.

Nếp sống mới được hình thành nhưng chưa thực sự chuyển biến mạnh mẽ do văn hóa vùng miền, nơi ở của công nhân đã ăn sâu vào nếp sống, sinh hoạt, một số gia đình chưa thực hiện tốt nếp sống văn minh trong việc cưới,

việc tang, còn tồn tại một số đám cưới tổ chức lớn, phô trương lãng phí cho con em, cán bộ, đảng viên và công nhân. Đối với việc tang, quan niệm về ngày tốt, giờ tốt và các nghi lễ rườm rà, việc đốt, rải vàng mã quá nhiều khi đưa tang đang là một hủ tục tồn tại nặng nề trong một số gia đình. Đến mùa lễ hội một số cán bộ, công nhân lao động dành nhiều thời gian đi lễ, cúng bái chưa tập trung vào hoạt động sản xuất kinh doanh.

Công tác thông tin tuyên truyền, cổ động trong xây dựng đời sống văn hóa cơ sở tại công ty gặp nhiều hạn chế. Hoạt động của lực lượng tuyên truyền viên còn phụ thuộc nhiều vào điều kiện công tác, sinh hoạt cũng như tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình và năng lực tuyên truyền của từng tuyên truyền viên. Việc tổ chức hoạt động tuyên truyền chưa được tiến hành thường xuyên, liên tục, đội ngũ tuyên truyền viên chưa thật sự chủ động trong việc thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền nên ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động.

Hoạt động tủ sách pháp luật tại công ty chưa thực sự thu hút sự quan tâm đông đảo của cán bộ, công nhân lao động. Do tâm lý ngại đọc, ngại nghiên cứu văn bản pháp luật, chỉ tìm hiểu quan tâm khi cần nên tủ sách mặc dù công ty đã đầu tư mua các đầu sách, có không gian phòng đọc nhưng chưa thu hút công nhân lao động.

Các hoạt động phong trào văn hóa văn nghệ thể dục thể thao tại công ty được đẩy mạnh và hoạt động tương đối mạnh mẽ tạo không khí vui tươi phấn khởi, lành mạnh cho công nhân lao động. Nhưng các hoạt động phong trào đó còn chủ yếu tổ chức mang tính nội bộ, chưa có nhiều các hoạt động mang tính liên kết, giao lưu giữa các doanh nghiệp, đơn vị nơi có nhiều công nhân lao động sinh sống, hoặc giao lưu giữa các địa phương...

Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm

Nguyên nhân của những hạn chế do phong trào được gắn kết với nhiều tiêu chí về kinh tế, văn hóa, xã hội nhưng đội ngũ cán bộ, con người phụ trách phong trào xây dựng đời sống văn hóa tại doanh nghiệp chủ yếu làm

công tác kiêm nhiệm, luôn thay đổi, không có chuyên môn được đào tạo bài bản, thời gian dành cho phong trào không nhiều.

Do đặc thù là đơn vị sản xuất kinh doanh, công việc sản xuất nhiều nên cán bộ, công nhân lao động nhiều khi không bố trí được thời gian để tham gia các hoạt động phong trào.

Nguồn kinh phí đầu tư cho phong trào còn hạn hẹp, việc huy động xã hội hóa cho hoạt động phong trào xây dựng đời sống văn hóa tại công ty còn khó khăn, chủ yếu là từ xin chủ trương và cấp kinh phí từ chuyên môn, kinh phí hoạt động công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội phụ nữ...

Cơ chế phối hợp giữa các bộ phận, đơn vị, tổ chức trong công ty đôi khi còn lúng túng, chưa rõ ràng, cụ thể. Mỗi bộ phận phụ trách một nhiệm vụ riêng biệt trong công tác thực hiện phong trào: Công đoàn, y tế, nhà ở công nhân, Đoàn TN... dẫn đến chưa có sự phối hợp để đạt hiệu quả cao cũng như chưa đồng bộ trong thực hiện từng nhiệm vụ.

Sự tác động của mạng xã hội và mặt trái của nền kinh tế thị trường dẫn đến một bộ phận công nhân lao động không quan tâm đến phong trào văn hóa thể dục thể thao, không tham gia các hoạt động tập thể, sau giờ làm việc mệt mỏi chỉ xem các thông tin trên điện thoại, mạng xã hội, chơi điện tử, chơi game...

Bài học kinh nghiệm:

Một là: Cần bám sát chủ trương, Nghị quyết của các cấp ủy Đảng, các đề án, kế hoạch của cấp trên nhằm xây dựng chương trình cụ thể, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các thành viên trong Ban chỉ đạo Công ty và sự phối hợp giữa các cơ quan, ban ngành, đoàn thể để xây dựng phong trào. Làm tốt công tác tuyên truyền, phát huy vai trò vận động của các tổ chức quần chúng, mặt trận đoàn thể, lồng ghép các cuộc vận động, các phong trào thi đua hiện có trong xã hội để cùng thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của Công ty, phát huy tốt nội lực của mỗi công nhân lao động, mỗi gia đình, trong dòng họ và cộng đồng dân cư, nêu cao vai trò tự quản, tích cực, sáng

tạo của nhân dân để đẩy mạnh phong trào phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu.

Hai là: Chú trọng xây dựng và nhân rộng các mô hình hay, các điển hình tiên tiến trong quá trình thực hiện để tạo sức lan tỏa trong cộng đồng. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền bằng nhiều hình thức về tầm quan trọng, ý nghĩa của phong trào đến tận người dân, kết hợp một cách linh hoạt, phù hợp với phong trào xây dựng nông thôn mới, thi đua yêu nước... để thực hiện một cách đồng bộ.

Ba là: Phải có cơ chế thực hiện phù hợp, đồng bộ từ khâu điều hành, phối hợp đến việc tổ chức, triển khai thực hiện các hoạt động, phải coi trọng chất lượng các danh hiệu văn hóa, việc công nhận danh hiệu văn hóa phải thực hiện một cách nghiêm túc, có như vậy mới đánh giá đúng chất lượng phong trào; chú trọng công tác kiểm tra, đôn đốc, bám sát cơ sở; tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện phong trào; đề ra mục tiêu, chỉ tiêu phấn đấu phù hợp, đồng thời làm tốt công tác thi đua khen thưởng để góp phần thúc đẩy cuộc vận động phát triển đồng bộ, khuyến khích kịp thời, đưa cuộc vận động đi vào chiều sâu và phát triển bền vững.

Bốn là: Vận động cán bộ, công nhân lao động thực hiện tổ chức việc cưới, việc tang đúng quy định. Cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý gương mẫu thực hiện các quy định về nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang và lễ hội; phát huy những phong tục, tập quán tốt đẹp của dân tộc, loại bỏ những tập tục lạc hậu, mê tín dị đoan, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong việc cưới, việc tang và lễ hội; triệt để thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, không phô trương hình thức. Bên cạnh đó, cần duy trì và phát huy hiệu quả, không chạy theo số lượng việc xây dựng điển hình các mô hình, điển hình trong thực hiện nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang và lễ hội.

Năm là: Cần bố trí kinh phí cho hoạt động chỉ đạo, sơ kết, tổng kết và thi đua khen thưởng hàng năm của Ban chỉ đạo. Tăng cường công tác xã hội hóa, kêu gọi đầu tư, ủng hộ của các tổ chức, cá nhân để sửa chữa, xây dựng các thiết chế văn hóa, đổi mới phương thức hoạt động phong trào sao cho có hiệu quả, quan tâm bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ làm công tác phong trào để các phong trào của công ty thực sự phát triển trên tất cả các mặt hoạt động.

Chương 3: Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu

Chương 3 chủ yếu phân tích những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty than Nam Mẫu, trong đó làm rõ các tổ thuận lợi và khó khăn. Trên cơ sở đó, đề xuất các nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác này, về các mặt lãnh đạo – chỉ đạo, về chính sách và về nghiệp vụ.

Những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu

Yếu tố thuận lợi

Phong trào xây dựng đời sống văn hóa đã được cấp ủy Đảng và Ban giám đốc công ty quan tâm, triển khai thực hiện, các chỉ đạo điều hành sát sao và đạt những kết quả nhất định, đời sống văn hóa công nhân nâng lên một tầm cao mới, năng suất chất lượng công việc tăng cao, đời sống công nhân lao động được cải thiện; cán bộ, công nhân lao động yên tâm làm việc.

Hệ thống thiết chế, công trình nhà văn hóa công nhân được công ty quan tâm đầu tư xây dựng, nâng cấp, cải tạo sửa chữa một cách đồng bộ đáp ứng nhu cầu hưởng thụ văn hóa, tinh thần, vui chơi, giải trí, rèn luyện sức khỏe của cán bộ, công nhân lao động công ty, thu hút các sự kiện lớn của công ty, của tỉnh, của Tập đoàn tổ chức. Đến nay, hệ thống thiết chế công ty đã hoàn thiện bao gồm: Nhà văn hóa công nhân, sân bóng đá, cầu lông,

bóng bàn, Khu nhà ở cho công nhân lao động khu cầu Sến, Khu nhà ăn cho công nhân lao động, trung tâm luyện tập thể thao, sân tennis, bể bơi...

Hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao của công ty đã phát huy hiệu quả, là nơi tổ chức các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao, các hoạt động đáp ứng nhu cầu giải trí về tinh thần cho công nhân lao động, là nơi tuyên truyền các nhiệm vụ chính trị của công ty, chào mừng các sự kiện trọng đại của công ty, tỉnh, của thành phố, ngành, của của đất nước, từng bước đáp ứng nhiệm vụ tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước, các nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Trong cộng đồng công nhân lao động, việc xây dựng nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang, lễ hội có sự chuyển biến tích cực, tiến bộ hơn về nhận thức và hành động. Công tác tuyên truyền, vận động cán bộ, công nhân lao động dần loại bỏ các hủ tục, mê tín dị đoan trong đời sống, tiếp thu những giá trị văn hóa mới tiến bộ, phù hợp với bản sắc văn hóa vùng miền, địa phương được triển khai mạnh mẽ và hiệu quả.

Nhiều mô hình tập thể, cá nhân tiêu biểu trong xây dựng môi trường văn hóa, giúp đỡ lẫn nhau ổn định phát triển kinh tế, xây dựng nếp sống văn hóa văn minh, mô hình tự quản trong công ty về môi trường, vệ sinh an toàn lao động: “Ngày chủ nhật xanh”, “trồng cây xanh, vườn kiêu mẫu” ...

Xây dựng cơ quan, công sở, đơn vị doanh nghiệp văn hóa, Lãnh đạo công ty đã làm tốt vai trò tiên phong gương mẫu, chấp hành nghiêm chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước. Tích cực tuyên truyền vận động công nhân lao động chấp hành nghiêm đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, thực hiện nề nếp, tác phong kỷ luật lao động, không để xảy ra sự việc đình công hoặc khiếu nại, tố cáo, vi phạm pháp luật, kỷ luật... góp phần giữ gìn văn hóa doanh nghiệp và an ninh, trật tự trong công ty, tạo dựng môi trường sản xuất kinh doanh văn hóa, lành mạnh.

Việc xây dựng đạo đức, lối sống văn hóa lành mạnh cho công nhân lao động được Ban giám đốc công ty triển khai thực hiện thông qua việc xây dựng các quy định, quy tắc ứng xử tại nơi làm việc, ban hành quy chế văn hóa tại công ty, qua đó nhằm xây dựng các chuẩn mực giá trị văn hóa và con người, tạo điều kiện để phát triển nhân cách, đạo đức, trí tuệ, năng lực sáng tạo, thể chất, tâm hồn và trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ công dân, ý thức tuân thủ pháp luật, đề cao tinh thần yêu nước lòng tự hào dân tộc, lương tâm trách nhiệm của mỗi người với bản thân mình, gia đình, cộng đồng và xã hội.

Yếu tố khó khăn

Sự tác động của nền kinh tế theo cơ chế thị trường đã tác động một cách đa chiều ở phạm vi và các cấp độ khác nhau, vào hoạt động sinh hoạt văn hóa của công nhân lao động, làm biến đổi các giá trị đạo đức và nhân cách của con người.

Cấp ủy Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị-xã hội, cán bộ, đảng viên chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng, tính cấp bách của việc nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động; chưa làm tốt vai trò, trách nhiệm trong việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực này. Công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên. Việc đầu tư cho các công trình phúc lợi còn hạn chế. Sự phối hợp của các cấp, các tổ chức, đơn vị thiếu chặt chẽ. Vai trò của công đoàn, các tổ chức chính trị-xã hội, các hiệp hội doanh nghiệp, doanh nhân chưa được chú trọng, phát huy.

Cán bộ làm công tác phong trào còn kiêm nhiệm nên hiệu quả hoạt động của phong trào chưa cao, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ làm công tác quản lý văn hóa, xây dựng phong trào chưa được quan tâm đúng mức nên chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

Công nhân lao động công ty đến từ nhiều vùng miền khác nhau khu vực phía Bắc, nếp sống sinh hoạt, đời sống hưởng thụ văn hóa khác nhau nên

ảnh hưởng không nhỏ đến việc triển khai các hoạt động phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, trong việc tuyên truyền đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Một số cán bộ, công nhân lao động còn có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tham gia hoạt động phong trào chưa nhiệt tình, lười vận động, sau giờ làm chủ yếu xem thông tin trên mạng xã hội và chơi game.

Trước những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đời sống văn hóa tại công ty, để thực hiện tốt công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân lao động, đặt ra các yêu cầu như sau:

Thứ nhất, quan tâm lãnh đạo xây dựng văn hóa trong doanh nghiệp bảo đảm cho sự phát triển văn hóa mạnh mẽ, đúng hướng, để văn hóa giữ vai trò nền tảng tinh thần của xã hội; động lực thúc đẩy hoàn thành nhiệm vụ chính trị, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ hai, lãnh đạo việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải xác định rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu tổ chức, doanh nghiệp, đơn vị.

Thứ ba, xây dựng văn hóa doanh nghiệp phải luôn gắn với xây dựng phong cách của người lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, công nhân, viên chức và người lao động.

Thứ tư, lãnh đạo việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp thông qua các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội nhằm xây dựng nâng cao phẩm chất toàn diện của con người; nâng cao hiệu quả quản lý doanh nghiệp.

Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại Công ty Than Nam Mẫu

Nhóm giải pháp về lãnh đạo, chỉ đạo

Tiếp tục tổ chức phát động, đăng ký thi đua xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại công ty.

Đưa nhiệm vụ xây dựng đời sống văn hóa công nhân vào Nghị quyết của Đảng ủy, Kế hoạch hoạt động của chính quyền, chương trình hoạt động của các tổ chức đoàn thể để tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra trong việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, các chế độ an sinh xã hội đối với công nhân

Xây dựng kế hoạch sửa chữa, xây mới các thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân lao động.

Nhóm giải pháp về chính sách

Chủ động đầu tư kinh phí tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho công nhân lao động

Đưa các nội dung, tiêu chí xây dựng đời sống văn hóa công nhân lao động vào hoạt động quản lý, điều hành và nội dung thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp.

Tuyên truyền, vận động, bình xét, biểu dương công nhân có nếp sống văn hóa lành mạnh, tác phong lao động công nghiệp.

Thực hiện kế hoạch chăm lo xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động, quan tâm đến đời sống vật chất bảo đảm cho công nhân lao động yên tâm lao động, làm việc và cống hiến.

Nhóm giải pháp về nghiệp vụ

Bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ năng tổ chức các hoạt động xây dựng đời sống văn hóa công nhân cho đội ngũ cán bộ công đoàn của công ty.

Đổi mới nội dung, phương thức và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, sự phối hợp thường xuyên của các đoàn thể quần chúng trong tổ chức hoạt động phong trào xây dựng đời sống văn hóa công nhân.

Xây dựng các điển hình tiên tiến và nhân rộng mô hình điểm về tổ chức và hoạt động văn hóa công nhân, kịp thời biểu dương khen thưởng các điển hình tiên tiến tích cực tham gia xây dựng phong trào.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về thực hiện phong trào, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức chấp hành pháp luật nói chung, pháp luật lao động nói riêng đối với người lao động và người sử dụng lao động trong đơn vị; góp phần xây dựng môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong đơn vị, thúc đẩy sản xuất, ổn định an ninh trật tự, an toàn xã hội.

3. KẾT LUẬN

Luận văn tập trung nghiên cứu về “Xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại công ty Than Nam Mẫu”, là trường hợp điển hình của công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại các doanh nghiệp trên địa bàn các địa phương, từ đó đưa ra các định hướng và giải pháp cho hoạt động xây dựng đời sống văn hóa cho công nhân lao động trong thời gian tới.

Một số vấn đề cần ưu tiên thực hiện để công tác xây dựng đời sống văn hóa công nhân tại công ty Than Nam Mẫu thực sự đi vào chiều sâu và đạt hiệu quả trong giai đoạn hiện nay, bao gồm:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng công tác giáo dục văn hóa, giáo dục nhân cách trong công nhân lao động, coi trọng đẩy mạnh việc tuyên truyền, giáo dục đạo đức, lối sống trong gia đình bằng các hình thức thiết thực, hiệu quả, phù hợp với điều kiện, đặc thù của các địa phương gắn với việc xây dựng, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống.

Thứ hai, đề cao ý thức thượng tôn pháp luật, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước về mặt xã hội, đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của công nhân lao động được thực hiện nghiêm túc và đầy đủ. Nâng cao hiệu quả việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, chú trọng việc xây dựng nhân cách, đạo đức, lối sống trong đội ngũ cán bộ, đảng viên để làm gương cho quần chúng noi theo, góp phần củng cố lòng tin của nhân dân.

Thứ ba, tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách hỗ trợ việc làm, an sinh xã hội góp phần nâng cao đời sống cho công nhân lao động, gắn hoạt động

xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở vào nhiệm vụ chuyên môn của doanh nghiệp, cụ thể hóa thành chương trình hành động thường xuyên của công ty.

Thứ tư, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền trong thực hiện phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa”, nâng cao thực chất việc thực hiện các tiêu chí về xây dựng danh hiệu “Gia đình văn hóa”, “Doanh nghiệp văn hóa”. Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động phong trào, đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền, vận động nhân dân trong xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở.

Thứ năm, đầu tư các thiết chế văn hóa cả về mô hình và trang thiết bị, phát huy hiệu quả các phương tiện truyền thông đại chúng trong việc tuyên truyền củng cố tư tưởng, phổ biến giá trị đạo đức, lối sống trong công nhân lao động. Quản lý hiệu quả các nội dung truyền tải trên các trang mạng xã hội, Internet, kịp thời ngăn chặn các luồng tư tưởng xấu, cực đoan, phi truyền thống, phi văn hóa trong xã hội./.