

Tăng cường cán bộ xuất thân thành phần công nhân trong cơ quan lãnh đạo các cấp, các ngành của thành phố

Trần Sâm

Phó bí thư thành uỷ Hà Nội

Từ sau ngày giải phóng, qua các thời kỳ khôi phục tranh tề, cải tạo xã hội chủ nghĩa thực hiện kế hoạch 5 năm lần thứ nhất và trên 2 năm chống chiến tranh phá hoại của đế quốc Mỹ, thủ đô Hà Nội đã chuyển từ một thành phố chủ yếu là tiêu phí thành một thành phố sản xuất công nghiệp tập trung. Trong quá trình chuyển biến ấy, lực lượng công nhân của Thành phố tăng rất nhanh, từ khoảng 5.000 người cuối năm 1954, nay lên tới 10 vạn người.

Từ trước đến nay, Thành uỷ Hà Nội vẫn xác định công tác lãnh đạo, quản lý Thành phố trọng tâm là lãnh đạo và quản lý công nghiệp; công nhân là lực lượng sản xuất chủ yếu, đồng thời cũng là lực lượng quản lý cải tạo và xây dựng Thành phố.

Xuất phát từ nhận thức trên, đi đôi với việc phát triển lực lượng công nhân, đảng bộ Thành phố đã coi trọng việc phát triển Đảng vào giai cấp công nhân. Tính từ năm 1961 đến hết năm 1967, các đảng bộ cơ sở đã kết nạp được 11.303 công nhân ưu tú vào Đảng, đồng thời bước đầu có nhiều cố gắng đào tạo, lựa chọn, đề bạt cán bộ xuất thân từ thành phần công nhân tham gia các cơ quan của Đảng và Nhà nước.

Thành ấy đã có nhiều nghị quyết và chỉ thị cụ thể về công tác này, đã đặt vấn đề và xác định rõ ràng mục đích đưa nhiều cán bộ xuất thân công nhân vào các cơ quan các cấp các ngành. trước hết là các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước nhằm tăng cường tính giai cấp, tính tiên phong chiến đấu của Đảng, tăng cường mối liên hệ giữa Đảng với quần

chúng, dần dần cải biến cơ cấu thành phần giai cấp trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo của Thành phố.

Chúng tôi đã có nhiều hình thức, biện pháp tích cực nhằm đào tạo, bồi dưỡng những anh chị em công nhân trưởng thành từ trong sản xuất trở thành những cán bộ nghiên cứu, cán bộ khoa học kỹ thuật và quản lý kinh tế, cán bộ của các tổ chức đảng và quần chúng...

Đi đôi với việc đưa công nhân đi đào tạo ở các trường kỹ thuật, Thành uỷ đã mở 7 lớp bồi dưỡng cho gần một ngàn công nhân về chính trị, lý luận. Sau khi học, phần lớn các anh chị em này được trả về xí nghiệp sản xuất và công tác. Chỉ trong một thời gian ngắn nhiều đồng chí đã được đề bạt vào các chức vụ lãnh đạo; một số đồng chí được điều động sang các cơ quan giao thông vận tải, Đoàn thanh niên, Công đoàn, Tuyên huấn, Tổ chức của Thành uỷ; một số đồng chí được đề bạt vào các chức vụ lãnh đạo chủ chốt của các ngành, các cấp thuộc Thành phố.

Trong Thành uỷ chúng tôi, đã có 37% xuất thân là công nhân. Trong các đảng uỷ khu phố số này chiếm 20,2%. Ở các đảng uỷ xí nghiệp, công trường số này là 40%. Trong các xí nghiệp địa phương, các đồng chí quản đốc, phó quản đốc phân xưởng vốn là công nhân đã từ 25% năm 1961, nay tăng lên 63%; chánh phó giám đốc xí nghiệp từ 15% lên 35% trong cùng thời gian đó; bí thư các đảng uỷ và ban chấp hành các đoàn thể quần chúng hiện nay có 50%.

Những cán bộ được đề bạt trên đây nói chung đã qua rèn luyện, thử thách, có đủ tiêu chuẩn, có tinh thần trách nhiệm, lập trường tư tưởng vững vàng, được đông đảo cán bộ và công nhân tín nhiệm. Song kiểm điểm một cách nghiêm khắc vấn đề này, chúng tôi thấy còn một số khuyết điểm lớn: Đối chiếu với yêu cầu công nghiệp hoá xã hội chủ nghĩa và khả năng tiềm tàng của đội ngũ công nhân Thủ đô thì công tác đào tạo, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ xuất thân thuộc thành phần công nhân vào các

cơ quan lãnh đạo của Thành phố còn quá ít và chậm chạp. Những đồng chí giữ các chức vụ phụ trách chủ chốt càng có ít hơn. Số đồng chí được đề bạt mới tập trung nhiều hơn ở các xí nghiệp; trong chức vụ quản đốc, phó quản đốc phân xưởng và chủ yếu là những đồng chí vốn là công nhân cũ đã có quá trình kháng chiến chống Pháp. Số công nhân trẻ có triển vọng, đã qua rèn luyện thử thách trong sản xuất, chiến đấu, có trình độ văn hoá và kỹ thuật, nhiều đồng chí là lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua chưa được bồi dưỡng và đề bạt đúng mức.

Tăng cường cán bộ xuất thân công nhân trong khu vực sản xuất công nghiệp là hết sức cần thiết. Song lại còn phải rất quan tâm đến các cơ quan lãnh đạo và quản lý khác, nhất là cơ quan lãnh đạo các cấp của Đảng và chính quyền từ huyện, khu phố đến Thành phố. Hiện nay cán bộ nghiên cứu và chuyên môn từ cán sự bậc một trở lên có 19%, riêng cán bộ khoa học kỹ thuật trung và cao cấp mới có 5,6% xuất thân là công nhân.

Khuyết điểm trên có nhiều nguyên nhân. Về khách quan, đặc điểm đội ngũ cán bộ của Thành phố hình thành qua một quá trình lịch sử nhất định. Trước và sau Cách mạng tháng Tám, Hà Nội tuy là nơi tập trung công nhân nhưng không nhiều lắm. Trong kháng chiến chống Pháp, một số đông công nhân tham gia tự vệ chiến đấu rồi vào quân đội. Số tham gia hoạt động chính trị rất ít. Lúc đó phong trào Tổng khởi nghĩa lôi cuốn đông đảo thanh niên, học sinh và một số trí thức, viên chức, dân nghèo... đi vào hoạt động cách mạng và tham gia kháng chiến. Hầu hết các anh chị em này có văn hoá, tuổi trẻ, hăng hái, được sự giáo dục, rèn luyện của Đảng đã trở thành những cán bộ chính trị và nghiệp vụ của Đảng và Nhà nước. Khi miền Bắc được giải phóng, số cán bộ từ các nơi được đưa về tiếp quản, rồi công tác ở Thủ đô. Sau đó là thời kỳ thành phố được tiếp nhận số đông cán bộ miền Nam tập kết. Đặc điểm cấu tạo chung của đội

ngũ cán bộ như trên đã phản ánh vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo hiện nay của Thành phố cũng như diện cán bộ kế cận. Số đông xuất thân là tiểu tư sản, trí thức và lao động khác.

Về mặt chủ quan trong những năm qua, Thành uỷ chúng tôi cũng như các cấp, các ngành của Thành phố cũng như các cấp, các ngành của Thành phố chưa thật quán triệt đầy đủ đường lối công tác cán bộ của Đảng, đã phạm khuyết điểm hữu khuynh. Khuyết điểm đó thể hiện ở chỗ chưa mạnh dạn đấu tranh khắc phục những nhận thức, quan điểm mơ hồ trong công tác cán bộ, thiếu chủ động kiên trì bồi dưỡng cán bộ xuất thân từ thành phần công nhân, đã có quá trình giáo dục rèn luyện thử thách lâu dài, đã làm việc lâu năm trong nghề. Mặt khác, chưa mạnh dạn đào tạo, cất nhắc số công nhân trẻ, có triển vọng, có năng khiếu phát triển về từng mặt, có phẩm chất chính trị tốt. Tư tưởng bảo thủ, cục bộ, đẳng cấp trong việc đề bạt cán bộ chưa được phê phán nghiêm khắc. Nhiều cơ quan lãnh đạo chưa phân tích đầy đủ, sâu sắc về tiêu chuẩn đối với cán bộ vốn là công nhân, thường chỉ nhìn bề ngoài, không xét sâu về bản chất, chưa tin ở khả năng của anh chị em, đã không mạnh dạn đề bạt họ vào các cương vị lãnh đạo, cũng như không muốn nhận anh chị em đó khi họ được cấp trên điều động đến. Có lúc gần như không nghĩ đến vấn đề thành phần giai cấp khi xem xét một cán bộ. Những hiện tượng giữ công nhân lại sản xuất, không tích cực đưa anh chị em đi đào tạo hoặc không đề cấp trên điều động, không được đấu tranh đầy đủ. Một số trường hợp đề bạt anh chị em, nhưng thiếu bồi dưỡng họ, làm họ gặp khó khăn trong công tác, ảnh hưởng đến lòng tự tin, sự tin nhiệm của họ. Về chỉ đạo cụ thể, Thành uỷ chúng tôi chưa xây dựng được quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ nhất là đối với cán bộ xuất thân thành phần công nhân. Đối với các xí nghiệp trung ương, Thành phố không trực tiếp quản lý cán bộ, song quan hệ phối hợp cùng các bộ chủ quản chưa được làm tốt.

Vừa qua học tập nghị quyết 167 của Ban bí thư Trung ương Đảng, chúng tôi lại một lần nữa xác định dù chiến tranh phá hoại bằng không quân của đế quốc như thế nào, vị trí của Thủ đô Hà Nội vẫn là một trung tâm công nghiệp lớn. Lãnh đạo sản xuất của Thành phố trước hết là lãnh đạo công nghiệp. Giai cấp công nhân là lực lượng sản xuất chủ yếu và là lực lượng quản lý, cải tạo, xây dựng Thành phố.

Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ giai cấp công nhân của Thành phố phát triển rộng lớn về số lượng và không ngừng nâng cao chất lượng là yêu cầu rất cấp bách. Phải tăng cường giáo dục, rèn luyện lập trường, tư tưởng cho công nhân, trên cơ sở đó làm tốt công tác phát triển đảng trong các xí nghiệp, để đến năm 1970 có khoảng 30% công nhân là đảng viên. Mặt khác tích cực đào tạo bồi dưỡng và mạnh dạn đề bạt công nhân vào các cấp uỷ đảng, chính quyền, các cơ quan quản lý xí nghiệp, quản lý kinh tế, các ngành chuyên môn, kỹ thuật, các đoàn thể quần chúng của Thành phố. Chú trọng tăng cường cho các cơ quan lãnh đạo chủ yếu, trước hết là trong khu vực sản xuất, đồng thời tăng dần cho các ngành hành chính, sự nghiệp, chuyên môn và các cơ quan nghiên cứu của Đảng.

Yêu cầu trên đây không chỉ có ý nghĩa quan trọng riêng đối với Thành phố, mà về mặt nào đó còn có ảnh hưởng đối với cả nước. Vì Hà Nội là trung tâm chính trị, văn hoá của cả nước, là bộ mặt tiêu biểu cho cả nước. Đồng thời Hà Nội còn có trách nhiệm quan trọng trong việc cung cấp cán bộ nhất là cán bộ xuất thân công nhân cho trung ương và một số địa phương như Nghị quyết hội nghị tổ chức toàn quốc lần thứ năm đã quy định.

Đội ngũ giai cấp công nhân ở Thủ đô đang phát triển rất nhanh cả về số lượng và chất lượng, có truyền thống đấu tranh cách mạng kiên cường. Đó là cơ sở thuận lợi và khả năng thực tế để chúng ta nâng cao nhanh chóng tỷ lệ cán bộ xuất thân công nhân trong đội ngũ cán bộ nói

chung và trong các cấp lãnh đạo từ Thành đến cơ sở, đáp ứng cho yêu cầu cách mạng mới.

Để làm tốt nhiệm vụ trên đây, chúng tôi sẽ làm cho các cấp, các ngành quán triệt hơn nữa đường lối công tác cán bộ của Đảng, nhất là đối với việc tăng cường cán bộ xuất thân từ thành phần công nhân, đồng thời cải tiến thêm một bước công tác tổ chức thực hiện. Hướng vào mục tiêu đó, chúng tôi đang tích cực và kiên trì làm mấy việc chủ yếu sau đây:

I - Khắc phục tư tưởng hữu khuynh, tư tưởng tôn ti đẳng cấp, bảo thủ trong việc đào tạo và đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân.

Trong đảng bộ chúng tôi, tư tưởng tôn ti, đẳng cấp, bảo thủ hiện nay đang gây trở ngại lớn cho việc mạnh dạn đào tạo, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân. Đó là những biểu hiện cụ thể của tư tưởng hữu khuynh.

Những đồng chí có tư tưởng trên đã không thấy rõ yêu cầu của việc tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ, nhất là số cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành của Thành phố, đã không thấy rõ những ưu điểm cơ bản và những nhược điểm còn có của anh chị em cán bộ xuất thân là công nhân. Thành uỷ chúng tôi đánh giá đúng đội ngũ cán bộ của Thành phố tuy số đông xuất thân là tiểu tư sản, trí thức nhưng đã được tôi luyện nhiều trong đấu tranh. Nhiều đồng chí đã nhiều năm vào sinh ra tử, nhiều lần đấu tranh kiên cường trong các nhà tù đế quốc hoặc kiên trì bám sát và lãnh đạo quần chúng đấu tranh ở vùng sau lưng địch, hoặc đã trực tiếp lãnh đạo quần chúng hay chỉ huy đấu tranh vũ trang ở các chiến trường trên toàn quốc, đã qua các thời kỳ đấu tranh chống phong kiến, cải tạo xã hội chủ nghĩa, v.v... Số lớn đồng chí đã có trên dưới 20 năm tuổi đảng và đã nhiều lần tham gia các cấp lãnh đạo của Đảng, thành tích của các đồng chí lá rất vẻ vang, lòng tự hào của các đồng chí là ra chính đáng. Tuy nhiên các đồng chí đó cần phải thấy rõ nhược điểm của mình trước

yêu cầu của đoạn cách mạng mới, trước yêu cầu lãnh đạo mà thành phố có công nghiệp tập trung, ra sức tiếp tục rèn luyện và bồi dưỡng mình. Mặt khác, phải thấy rõ yêu cầu khách quan của việc tăng cường cán bộ xuất thân từ công nhân, phải luôn luôn xuất phát từ đường lối giai cấp của Đảng, từ quyền lợi của cách mạng mà ra sức ủng hộ việc đào tạo, cất nhắc cán bộ xuất thân từ công nhân, ngay cả trong những trường hợp tự thấy địa vị, quyền lợi cá nhân mình bị động chạm tới. Việc này đòi hỏi lý trí phải sáng suốt, lập trường phải vững vàng, đồng thời phải có tình cảm giai cấp nồng nhiệt. Chúng ta coi trọng đề bạt cán bộ thành phần công nhân, không có nghĩa là chỉ nhìn đến thành phần mà không xét kỹ về lập trường, tư tưởng và năng lực công tác.

Vấn đề mạnh dạn đào tạo, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân còn gắn chặt với việc mạnh dạn đào tạo đề bạt số công nhân trẻ. Nhận thức này chưa được sâu sắc trong nhiều đồng chí chúng tôi.

Số cán bộ xuất thân là công nhân trước kia bị tư bản, đế quốc bóc lột, có khổ nhiều, thù sâu về giai cấp, chiếm tỷ lệ thấp trong đội ngũ cán bộ công nhân nói chung. Các đồng chí này thường có nhiều thành tích, tuổi đời tuổi, đảng khá cao, rất vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, nhưng sức yếu, trình độ văn hoá thấp, được bồi dưỡng ít nên năng lực hiện nay có phần bị hạn chế. Chúng ta phải ra sức tạo điều kiện giúp cho các đồng chí vươn lên, tiếp tục bồi dưỡng, cất nhắc những anh chị em đứng tuổi đã được rèn luyện thử thách một cách thoả đáng.

Bên cạnh đó, số cán bộ và công nhân trẻ mới được đào tạo từ ngày giải phóng đến nay đang có nhiều triển vọng vươn lên, nhưng anh chị em này chưa được rèn luyện nhiều, nhưng tuổi còn trẻ, qua thử thách bước đầu, tỏ ra vững vàng có trình độ văn hoá khá, trung bình trên lớp 7, am hiểu kỹ thuật công nghiệp, có trí thức chung để tiếp thụ những cái mới

của sản xuất, của xã hội. Họ cần được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc.

Hiện nay việc đưa đảng viên là công nhân trực tiếp sản xuất, việc đề bạt cán bộ xuất thân là công nhân trên dưới 30 tuổi tham gia các cấp uỷ đảng ở xí nghiệp, công trường, khu phố, huyện và việc đưa số đồng chí trên dưới 40 tuổi vào giữ chức vụ phụ trách các ngành cấp Thành, tham gia Thành uỷ, uỷ ban hành chính Thành phố còn bị hạn chế nhiều, thực chất cũng là do tư tưởng bảo thủ, đẳng cấp gây ra.

Nếu không nhìn rõ yêu cầu khách quan, thấy được tiền đồ, tương lai của đội ngũ cán bộ công nhân trẻ này, không khắc phục được tư tưởng bảo thủ, tôn ti, đẳng cấp hiện đang tồn tại trong nhiều cán bộ, đảng viên chúng ta thì không thể nào thực hiện có kết quả việc mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ xuất thân là công nhân được.

Đồng thời chúng tôi cũng chú trọng đấu tranh khắc phục tư tưởng cục bộ, bản vị, do chỉ nhìn thấy yêu cầu trước mắt và lợi ích bộ phận mà không thấy lợi ích lâu dài và toàn bộ muốn giữ công nhân ưu tú và cán bộ tốt cho xí nghiệp mình, khi cấp trên đưa số anh chị em này đi đào tạo, bồi dưỡng hoặc bổ sung cho nơi khác. Đi đôi với việc chống các tư tưởng hủu khuynh, cục bộ, bản vị, chúng tôi còn đề phòng tư tưởng tự ti trong một số đồng chí bản thân là công nhân. Các đồng chí này thường đánh giá thấp trình độ năng lực của mình, thiếu tinh thần phấn đấu vươn lên. Những đồng chí được cấp trên cho đi học tập, bồi dưỡng phải coi đó là vinh dự, tự khắc phục mọi khó khăn, phấn đấu cao hơn để không ngừng nâng cao trình độ của mình.

2 - Tăng cường chỉ đạo thực hiện, phối hợp chặt chẽ và phát huy đầy đủ trách nhiệm của các ngành, các cấp

Tổ chức thực hiện là vấn đề có ý nghĩa quyết định sau khi nhận thức tư tưởng được nâng cao, lập trường quan điểm được củng cố. Trong

công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân có nhiều việc phải làm, vừa khẩn trương tích cực nhưng vừa phải hết sức kiên trì.

Trước mắt, Thành uỷ chúng tôi đang cho nghiên cứu xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ xuất thân là công nhân từ nay đến năm 1970. Trong quá trình xây dựng quy hoạch, những việc có thể và cần giải quyết trước đều phải tích cực làm. Thành uỷ chúng tôi đã cố gắng đưa mạnh tỷ lệ cán bộ xuất thân công nhân tham gia Thành uỷ và vận động nhân dân bầu vào Hội đồng nhân dân Thành phố khoá này. Đó là một cuộc đấu tranh tư tưởng, đấu tranh về quan điểm, nhận thức trong cán bộ lãnh đạo. Chúng tôi vẫn tiếp tục tổ chức việc đào tạo cán bộ xuất thân là công nhân, lựa chọn những đồng chí xứng đáng tham gia vào các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước.

Bước đầu Thành uỷ phân cấp quản lý về công tác đảng ở một số xí nghiệp cho các đảng uỷ khu phố, các huyện uỷ phụ trách nhằm tạo điều kiện cho các đảng uỷ khu phố và huyện uỷ nâng cao hiểu biết về công nghiệp, hiểu công nhân hơn, xây dựng nâng cao đội ngũ công nhân, trên cơ sở đó lựa chọn, bồi dưỡng, đề bạt những công nhân ưu tú vào các cơ quan lãnh đạo của địa phương và đơn vị mình. Mặt khác cũng qua đó mà củng cố, nâng cao lập trường giai cấp công nhân cho cán bộ và bản thân các đồng chí lãnh đạo.

Trong đại hội Đồng thường kỳ ở các cơ sở xí nghiệp, chúng tôi đặt thành nguyên tắc là trên cơ sở bảo đảm tiêu chuẩn, các chỉ uỷ đảng uỷ phải có một số đồng chí là công nhân trực tiếp sản xuất tham gia và phần lớn cấp uỷ viên phải xuất thân từ công nhân. Xí nghiệp nào thiếu cán bộ chuyên trách công tác đảng, chúng tôi kiên quyết không để tình trạng giám đốc kiêm nhiệm chức bí thư đảng uỷ và mạnh dạn đề bạt cán bộ xuất thân công nhân ở xí nghiệp đó lên phụ trách. Trường hợp chưa có

cán bộ này thì một mặt phải tích cực bồi dưỡng, chuẩn bị, mặt khác phải điều chỉnh đưa cán bộ từ nơi khác đến phụ trách.

Lực lượng công nhân thủ đô bao gồm công nhân ở các xí nghiệp địa phương và công nhân ở các xí nghiệp trung ương. Bộ phận thứ hai chiếm số rất lớn, gồm nhiều thành phần ưu tú và là nguồn đào tạo cán bộ rộng lớn, nhưng từ trước đến nay chưa được khai thác tốt, do quan hệ phối hợp giữa Thành uỷ với đảng đoàn các bộ, các tổng cục trong thời gian qua chưa được chặt chẽ. Thời gian tới, chúng tôi cố gắng giải quyết tốt vấn đề này. Thành uỷ và đảng đoàn các bộ, các tổng cục sẽ cùng nhau bàn bạc để thống nhất một số mặt có liên quan về công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ. Có thể điều chỉnh một số đồng chí trong các đảng uỷ xí nghiệp trung ương về làm bí thư đảng uỷ xí nghiệp địa phương.

Chúng tôi sẽ nghiên cứu rút bớt một số đồng chí đảng uỷ viên hoặc bí thư đảng uỷ xí nghiệp bổ sung vào các ban chuyên môn của Đảng, vào các cơ quan lãnh đạo khác của Thành phố hoặc tham gia các huyện uỷ nhằm tăng cường thêm thành phần công nhân cho các cơ quan đó. Đây cũng là dịp tốt để đề bạt, cất nhắc những đồng chí công nhân khác vào đảng uỷ xí nghiệp.

Đào tạo bồi dưỡng phải làm tích cực, song đề bạt phải mạnh dạn. Đề bạt dần từng bước cho quen việc, song có thể đề bạt vượt cấp những trường hợp đáng đề bạt mà trước đây chưa thấy đầy đủ.

Đi đôi với việc mạnh dạn đề bạt, chúng tôi coi trọng việc bồi dưỡng, đào tạo. Hai mặt này quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau. Vì bồi dưỡng, đào tạo tốt là cơ sở để sử dụng, đề bạt tốt và ngược lại sử dụng, đề bạt tốt là một phương diện để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng tốt. Với sự hướng dẫn, giúp đỡ của Ban tuyên giáo thành uỷ, các đảng uỷ khu phố và đảng uỷ xí nghiệp có thể chia theo khu vực mà mở lớp bồi dưỡng cho các chi uỷ viên, đảng uỷ viên ở cơ sở về một số vấn đề cần thiết như

đường lối chính sách, công tác xây dựng đảng, công tác quần chúng... Trường Đảng thành phố phối hợp cùng Ban tổ chức thành uỷ lựa chọn những công nhân ưu tú có triển vọng mở những lớp học tập trung với chương trình tương đối có hệ thống. Sau khi học lại để anh chị em đó về xí nghiệp vừa sản xuất vừa công tác đồng thời có thể rút đi một số đồng chí bổ sung cho các ngành của Thành phố, khu phố, huyện và cho các tổ chức quần chúng. Trong các lớp huấn luyện trên, các chi phí kể cả tiền lương của học viên đều do quỹ đào tạo của Thành phố đài thọ.

Về vấn đề lương bổng, chúng tôi chủ trương: những anh chị em công nhân sản xuất ở những ngành kỹ thuật, được bổ sung vào các cơ quan chuyên môn khác, nếu bậc lương thấp hơn trước thì vẫn được hưởng mức lương cũ cho đến khi được nâng lên bậc lương cao hơn. Những trường hợp được đề bạt thì nhất thiết phải được xếp lương theo chức vụ mới một cách thoả đáng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt cán bộ xuất thân từ công nhân là một công tác rất lớn. Đây là sự nghiệp chung của toàn đảng bộ Thành phố. Các cấp, các ngành phải nâng cao trách nhiệm, chủ động và nhiệt tình thực hiện, trước hết là các đảng bộ xí nghiệp, công xưởng. Vì nơi đây là nguồn đào tạo bổ sung cán bộ xuất thân là công nhân cho các cơ quan lãnh đạo của Đảng và Nhà nước ở các cấp, các ngành.

Các ban, tuyên giáo, tổ chức, các đơn vị quản lý công nghiệp, các đoàn thể quần chúng, trước hết là tổ chức công đoàn, phải có chương trình hành động và phối hợp chặt chẽ dưới sự chỉ đạo tập trung thống nhất của Thành uỷ mà Ban tổ chức làm trung tâm. Các cơ quan trên góp phần tích cực nhất của mình để không ngừng mở rộng và nâng cao nhanh chóng đội ngũ cán bộ xuất thân từ công nhân của Thành phố, tăng cường được nhiều cán bộ này vào các cơ quan lãnh đạo các cấp, các ngành trên cơ sở đội ngũ giai cấp công nhân Thủ đô đang trưởng thành vượt bậc cả về số lượng và chất lượng.

