

Bahn frei für das Aufrüden neuer Kräfte!

Unsere personalpolitische Arbeit bleibt, was die Heranziehung und die Entwicklung neuer Kräfte für leitende Funktionen in Partei, staatlicher Verwaltung und Massenorganisationen betrifft, weit hinter den an sie gestellten Anforderungen zurück.

Wie ist das zu erklären. Wo liegen die Schwierigkeiten und wo sind die Ursachen dafür? Sie liegen hauptsächlich in uns selbst. Wir müssen sie erkennen, um sie überwinden zu können. Wir arbeiten noch mit Organisationsformen und Arbeitsmethoden, die überlebt, längst unbrauchbar und damit zum Hemmnis geworden sind.

Das Politbüro hat in seiner Sitzung vom 8. März einen Beschluß über „Die Organisation der Arbeit auf dem Gebiet der Personalpolitik“ gefaßt, der die Parteileitungen und die betreffenden Abteilungen verpflichtet, die personalpolitische Arbeit von Grund auf umzustellen und Arbeitsmethoden zu entwickeln, die sie befähigen, die von der Parteikonferenz gestellten Aufgaben zu erfüllen. Deren wichtigste sind: Die Heranziehung und Entwicklung neuer Kräfte für die leitenden Positionen in der Partei, in der Industrie, im Verkehr, im Handel und in den volkseigenen Großbetrieben, den Maschinenausleihstationen und den volkseigenen Gütern.

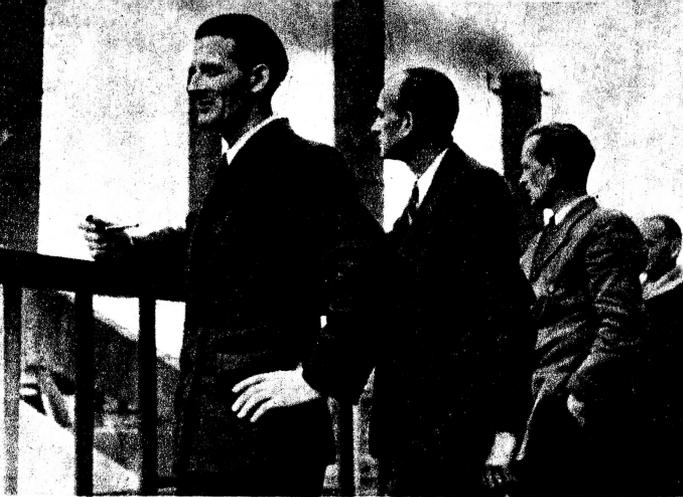
Um nun für diese Posten neue, insbesondere junge Kräfte zu finden, muß die Bahn freigemacht und das verbessert oder beseitigt werden, was sich als unzulänglich und die Entwicklung hemmend erwies. Unzulänglich war bisher die Tätigkeit der personalpolitischen Abteilungen, weil sie auf zu enger Basis, im Kreislauf eines fast gleichbleibenden Personenkreises operierte und nicht über die Transmissionen verfügte, die es möglich machen, neue Kräfte zu erfassen, zu entwickeln und aufrücken zu lassen.

Durch den Beschluß des Politbüros wird nun eine entscheidende erfolgversprechende Änderung herbeigeführt. Die personalpolitische Arbeit wird auf eine neue, verbreiterte Grundlage gestellt. Die Aufgaben und die Verantwortung aller in Frage kommenden Abteilungen sind klar umrissen und wie folgt festgelegt:

„Die zentrale Lenkung und Koordinierung der Personalpolitik erfolgt durch die Abteilung Personalpolitik. Die Abteilungen sind verantwortlich für die Pflege, die Förderung und die Heranziehung neuer Kräfte zu leitender Arbeit auf ihrem Sachgebiet in enger Zusammenarbeit mit der personalpolitischen Abteilung.“

Ein Erfolg ist nur dann gesichert, wenn die Heranziehung neuer Kader — wie es der Beschluß des Politbüros verlangt — „vor allem durch die Mitarbeiter der Abteilungen (für staatliche Verwaltung, Wirtschaft, Landwirtschaft, Kommunalpolitik, Parteischulung, Kultur und Erziehung, Presse und Rundfunk, Arbeit und Sozialfürsorge) selbst geschieht“ Und wenn unter der verantwortlichen Leitung der Abteilungsleiter personalpolitische Referenten tätig sind, die die von den Mitarbeitern „festgestellten entwicklungsfähigen Funktionäre registrieren und für ihre weitere Schulung und Förderung sorgen.“

Für die Erfüllung dieser Aufgabe sind bis in die Betriebe entsprechende personalpolitische Organe zu schaffen, die die aktiven, entwicklungsfähigen Kräfte erfassen, sie nach ihren Fähigkeiten und ihrem Können beurteilen, um entscheiden zu können, wie und mit welchen Mitteln sie herangebildet werden sollen. Am zweckmäßigsten sind dafür, soweit Betriebe in Frage kommen, personalpolitische Kommissionen, bestehend aus Partei-



Kursstellnehmer der Betriebspartei-schule des Kraftwerkes Klingenberg blicken vom Dach des Verwaltungsgebäudes voll Stolz hinunter auf Ihren Betrieb, der für die Wirtschaft Berlins von entscheidender Bedeutung ist (Aufn. Tobby)

genossen, die in den Gewerkschaften und Massenorganisationen arbeiten, aus den wichtigsten Betriebsabteilungen, wobei auch Meister und Ingenieure vertreten sein sollen. In jeder Grundeinheit muß ein personalpolitischer Funktionär sein.

In Riesa wurde eine personalpolitische Kommission der Betriebsgruppe gebildet, die sich die Aufgabe gestellt hat, alle Parteifunktionäre, die aktiven Partei-, Gewerkschafts- und FDJ-Mitglieder und die Betriebsaktivisten zu registrieren, den Grad ihrer politischen und fachlichen Eignung zu ermitteln, Meister und Ingenieure zu Rate zu ziehen, um nach einer persönlichen Rücksprache mit jedem einzelnen eine planmäßige Entwicklung zu organisieren. Die Kommission stieß dabei auf einen interessanten Fall. Es wurde festgestellt, daß der jetzige Orgleiter der Betriebsgruppe von Beruf technischer Zeichner ist. Er war im Betrieb bis zur Übernahme der Funktion des Orgleiters der Betriebsgruppe als Aufräumungsarbeiter beschäftigt. Es wurde beschlossen, ihn auf die Parteischule zu schicken, dann für ein Jahr seinen Fähigkeiten entsprechend im Betrieb zu beschäftigen und anschließend zur Hochschule zu delegieren.

Hier zeigen sich neue Formen und Arbeitsmethoden, die — unter ähnlichen Verhältnissen angewandt — erfolgversprechend sind.

In der konkreten Aufgabenstellung für die Durchführung des Zweijahrplanes für die Partei und die Massenorganisationen ist die Verpflichtung enthalten, neue gesellschaftliche Betriebsorgane zu schaffen, wie Lohn-, Plan-, Wettbewerbskommissionen, die sich aus den Aktivisten des Betriebes, Arbeitern, Meistern und der Intelligenz des Betriebes zusammensetzen. Diese Kreise, angespornt durch die Wettbewerbe innerhalb der Abteilungen, werden uns helfen, das Verhältnis zwischen Intelligenz und Arbeiterklasse zu festigen.

Um die Mitglieder dieser Kommissionen muß sich eine gute Personalpolitik besonders kümmern, aus ihnen können neue Kräfte für unsere Partei gewonnen werden. Gleichzeitig muß durch abendliche Betriebskurse, Speziallehrgänge usw. die Entwicklung dieser Kader gefördert werden.

Die wesentlichste Aufgabe der personalpolitischen Kommission wird in Zukunft sein, nicht nur die Menschen zu analysieren, sondern sie darüber hinaus zu fördern und zu entwickeln.

Damit verliert sie den Charakter eines passiven Registrierorgans und wird zum operativen Organ der Parteigruppe zur Förderung und Heranziehung der Menschen, die die neue demokratische Ordnung auf allen Gebieten aufbauen helfen.