

Individuelle Entwicklungspläne - ein Mittel zur Quali

Der IV. Parteitag stellte fest, daß unsere Partei die Arbeit mit den Menschen bedeutend verbessert hat und deshalb jetzt über viele wertvolle Kader verfügt, die politisch gut ausgebildet sind, die reiche eigene Erfahrungen in der Parteiarbeit besitzen und in der Lage sind, große Aufgaben zu lösen. Der Kampf um die Wiedervereinigung Deutschlands und die Erfüllung der Wirtschaftspläne stellt an unsere Partei jedoch immer kompliziertere Aufgaben und verlangt von ihr, die Erziehungsarbeit weiter zu verbessern.

Die leitenden Organe unserer Partei geben sich mehr Mühe um die Auswahl, Erziehung und Verteilung ihrer Kader. Das zeigt sich u. a. in der wirksamer gewordenen Arbeit mit dem Parteikader, durch die viele wertvolle Kader qualifiziert und erzogen werden. In einigen Bezirken bestimmten die leitenden Organe der Partei für viele unserer Parteikader die Form des Lernens, die den Genossen die Möglichkeit gibt, sich in drei bis vier Jahren eine mittlere oder höhere Bildung anzueignen. Alle zur Weiterbildung notwendigen Maßnahmen wurden in individuellen Entwicklungsplänen festgehalten, die eine wesentliche Grundlage für eine planmäßige und systematische Kaderarbeit bilden. Diese Festlegungen erfolgten, nachdem sich die Leitungen sehr sorgfältig ein Bild über den Wissensstand der Kader und deren persönliche Neigungen verschafft hatten.

Trotzdem gibt es in der Arbeit mit den Kadern noch große Mängel. Das 21. Plenum des ZK bewies, daß die erste Schlußfolgerung aus den Erfahrungen der Wahlen „die Verbesserung der Arbeit der Erziehung der Kader“ sein muß. „Es ist notwendig“, heißt es im Referat des Genossen Walter Ulbricht, „daß vor allem die Mitglieder der gewählten Parteiorgane und die Genossen des Parteikaders nach der systematischen Hebung des wissenschaftlichen Niveaus ihrer Kenntnisse streben.“ Es sei notwendig, daß die Sekretäre und Abteilungsleiter in den Bezirks- und Kreisleitungen sowie die Politleiter der MTS Hochschulbildung erhalten und die Mitarbeiter der Abteilungen sich höhere Fachbildung mit Staatsexamen aneignen.

Es ist deshalb an der Zeit, daß alle Bezirks- und Kreisleitungen die individuelle Arbeit mit den Kadern endlich in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit stellen, daß sie mit den einzelnen Genossen persönlich sprechen und sorgfältig erwogene Maßnahmen für ihre Entwicklung festlegen. Die individuellen Entwicklungspläne sind ein wichtiges Mittel dazu.

Das Ausarbeiten individueller Entwicklungspläne setzt Kenntnis der Kader voraus

Das Ausarbeiten der Entwicklungspläne erfordert, daß jeder leitende Funktionär die Vorzüge und Mängel der Menschen, mit denen er zusammenarbeitet, genau kennt. Ohne eine solche Kenntnis ist kein leitender Funktionär in der Lage, die Menschen gut zu erziehen und ihren Fähigkeiten entsprechend zu entwickeln. Unsere Kader sollen bei der Arbeit stets das Gefühl haben, daß ihnen der leitende Funktionär helfend zur Seite steht. Er soll ihnen durch kameradschaftliche Kritik helfen, Fehler und Schwächen in der Arbeit und im persönlichen Verhalten zu überwinden.

Die Methoden, die Kader kennenzulernen, sind sehr vielseitig. Die wichtigste und wirksamste Methode ist die, mit ihnen bei der Arbeit verbunden zu sein. Das ermöglicht es, ihre Qualitäten zu beurteilen und sie demnach auch ihren politischen und fachlichen Fähigkeiten entsprechend auszuwählen und zu fördern. Die erste umfassende Kenntnis über die fähigsten Kader seines Arbeitsgebiets erwirbt sich der leitende Funktionär am besten durch eine eingehende, persönliche Aussprache. Diese Aussprache, die je nach Anlaß einen anderen Inhalt haben wird und für die es kein Schema geben kann, ist für die Erarbeitung des Kaderentwicklungsplans eine unerläßliche Voraussetzung.

Die persönliche Aussprache

In der Bezirksleitung Halle wurde auf Initiative des Leiters der Abteilung Landwirtschaft mit jedem einzelnen Mitarbeiter der Abteilung gesprochen. Nach gründlichem Studium der Kaderunterlagen wurden dem jeweiligen Genossen rechtzeitig Tag und Stunde der Aussprache mitgeteilt, damit auch er sich darauf vorbereiten konnte. Diese Unterredungen, die gut vorbereitet worden waren, ermöglichten es, daß, angefangen vom Abteilungsleiter, für jeden Mitarbeiter Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt werden konnten. So studiert z. B. der Instrukteur für Forstwirtschaft im Fernstudium an der Forsthochschule, während der Abteilungsleiter am Fernstudium für Agrarbiologie teilnimmt mit dem Ziel, die Prüfung als Diplomlandwirt abzulegen. Ähnliche Bildungsmöglichkeiten wurden auch für alle anderen Mitarbeiter ausgewählt. Leider wurde dieses gute Beispiel der Abteilung Landwirtschaft nicht auf die anderen Abteilungen des Apparats der Bezirksleitung übertragen. Außerdem durfte sich die Abteilung Landwirtschaft dabei nicht nur auf ihre Mitarbeiter in der Abteilung beschränken, sondern mußte in Zusammenarbeit mit dem Büro der Bezirksleitung für alle Spitzenkader ihres Fachgebietes bestimmte Maßnahmen für die weitere Qualifizierung festlegen.

Auch viele andere Bezirks- und Kreisleitungen sind dabei, ihre Kader zu qualifizieren. Sie tun das jedoch oft noch völlig unvorbereitet und z. T. formal. So hatten z. B. die Mitarbeiter der Abteilung Kultur in der Bezirksleitung Erfurt einen Genossen zu einer persönlichen Aussprache bestellt, um mit ihm über seine politische und fachliche Entwicklung zu sprechen. Die Mitarbeiter der Abteilung Kultur hatten aber plötzlich keine Zeit und wollten diese Aufgabe an eine andere Abteilung abschieben. Diese lehnte aber mit Recht ab, da sie den Genossen nicht kannte. Bei den Genossen der Abteilung Kultur der Bezirksleitung Erfurt ist es also noch nicht zum festen Bestandteil ihrer Arbeit geworden, sich mit den Menschen eingehend zu beschäftigen, und sie neigen dazu, andere Aufgaben für wichtiger zu halten. Diese Genossen halten aber auch ihren Arbeitsplan nur mangelhaft ein. Sie lassen sich von der Arbeit treiben, anstatt sie zu lenken. Das artete in diesem Falle in eine Rücksichtslosigkeit gegenüber dem Genossen aus, der vergeblich zur Bezirksleitung gekommen war. Ein solches Verhalten stärkt keineswegs das Vertrauen unserer Kader zu den leitenden Organen.

Eine individuelle Aussprache ist nur dann erfolgreich, wenn der leitende Funktionär sich vorher einen Über-