

lung zu sorgen. Auch für unsere Entwicklung gelten die Worte Stalins: „Wir brauchen jetzt ganze Gruppen, Hunderte und Tausende neuer Kader, die die verschiedensten Wissensgebiete beherrschen.“

Zu dieser großen Aufgabe brauchen wir Kaderleiter auch die helfende und amleitende Hand der Kreisleitung. Früher wurden die Kaderleiter der Betriebe und Verwaltungen von Zeit zu Zeit von unserer Kreisleitung, Nordhausen zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen. Ich kann mich erinnern, daß dort immer gut und kämpferisch diskutiert wurde. Fruchtbringend wirkte sich auch aus, daß sich die Kaderleiter aus den einzelnen Wirtschaftszweigen kennenlernten, weil sie von ihrer Arbeit, aber auch von ihren Sorgen und Nöten berichteten. Wir gingen jedesmal mit neuen Impulsen in unsere Betriebe zurück und kannten den Weg für unsere weitere Arbeit. Seit wenigstens zwei Jahren werden aber diese Seminare nicht mehr durchgeführt, und wir sind allein auf uns angewiesen.

Es dürfte nicht unbekannt sein, daß die Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader noch immer mehr oder weniger Ressortarbeit der Kaderabteilungen ist. Nehmen wir die Wochen- und Monatsarbeitspläne der einzelnen Funktionäre zur Hand, so stellen wir fest, daß sich unsere leitenden Kräfte nicht damit beschäftigen. Wir verkennen keinesfalls die vielseitigen Aufgaben, die heute unsere Wirtschaftsfunktionäre bewältigen müssen. Sie werden diese Aufgaben aber schneller und besser erfüllen, wenn sie helfen, qualifizierte Kader zu entwickeln. Genosse Slepow sagt mit Recht: „Welchen Posten auch ein Funktionär bekleidet, er ist verpflichtet, sich mit den Menschen zu beraten und ihre Erfahrungen zu berücksichtigen.“ Obwohl eine Anordnung der Hauptverwaltung Textil besteht, daß Leiter von Betrieben keine Arbeitspläne genehmigen sollen, in denen die Arbeit mit den Menschen nicht an erster Stelle steht, wird das teilweise nicht befolgt. Ich gebe den Genossen Hauptverwaltungs- und Industriezweigleitern den guten Rat, sich

einmal die Arbeitspläne der Betriebsleiter vorlegen zu lassen, dann werden sie meine Feststellung bestätigt finden. Auch die Tagungen der Industriezweigleitung Baumwolle, Karl-Marx-Stadt, haben teilweise nicht den gewünschten Erfolg. Es müßte nach meiner Meinung so verfahren werden, daß jeder Kaderleiter Beispiele guter Kaderarbeit aber auch Mißerfolge auf zeigt. Natürlich können nicht alle Kaderleiter auf diesen Tagungen sprechen, denn der Kreis ist viel zu groß. Die Reihenfolge müßte vom Kaderleiter der Industriezweigleitung bestimmt und die Vertreter der Betriebe verpflichtet werden, sich gründlich darauf vorzubereiten.

Es ist klar, daß wir auch Fehler machen, weil wir in den „laufenden Geschäften“ versinken, ohne manchmal die geleistete Arbeit überdenken zu können. Aus diesem Grunde ist es notwendig, daß unsere Tätigkeit von der Kreisleitung und auch von der Kaderabteilung der Industriezweigleitung überprüft wird. Wir sind noch lange nicht zufrieden mit unserer Arbeit. Wir haben aber auch Erfolge. Während wir in den vergangenen Jahren außer zu kurzfristigen Lehrgängen und Schulungen nur einen oder zwei Kollegen zu Fachschulen und zur Arbeiter- und Bauern-Fakultät schicken konnten, war es uns dieses Jahr möglich, durch beharrliche Überzeugung, zwei Kolleginnen und einen Kollegen zur Textilfachschule, eine Kollegin und drei Kollegen zur Arbeiter- und Bauern-Fakultät zu delegieren. Außerdem konnten wir zum erstenmal eine Kollegin für das Studium an der Hochschule für angewandte Kunst gewinnen. Zur Zeit studieren aus unserem Betrieb an Fachschulen drei Kolleginnen und zwei Kollegen, an der Arbeiter- und Bauern-Fakultät zwei Kolleginnen und zwei Kollegen. Es sind alles Menschen, die aus der Produktion kommen.

Wenn uns also die Kaderabteilung der Industriezweigleitung auf Grund der räumlichen Trennung nicht in der notwendigen Weise anleiten kann, so wäre es angebracht, daß das von der Kreisleitung um so besser geschähe, und wir würden es