

Mitarbeiter nicht zu Sozialisten erziehen. Wenn unsere leitenden Funktionäre neben ihren fachlichen Kenntnissen nicht ständig ihr politisches Wissen erweitern und ein sicheres politisches Orientierungsvermögen haben, werden wir die gestellten Aufgaben nicht in dem notwendigen Tempo lösen können.

Was hemmt uns bei der Entwicklung sozialistischer Leitungsmethoden?

1. Es gibt eine größere Anzahl leitender Mitarbeiter, die sich sehr stark um die Planerfüllung bemühen. Sie denken aber nur in Zahlen und glauben, daß sie für die Entwicklung ihrer Mitarbeiter, für das individuelle Beschäftigen mit den Kadern keine Zeit haben. Diese falsche Ideologie hat uns in der Vergangenheit am meisten gehindert, für die Kader Festlegungen über ihre weitere Qualifizierung und ihren Einsatz mit weiterer Perspektive zu treffen.

2. Ein anderer Teil leitender Funktionäre ist der Auffassung, alle Aufgaben allein lösen zu können, und fordert hierzu nur die nötigen Vollmachten. Solche zum Managertum neigenden Genossen administrieren und stützen sich nicht auf die schöpferische Initiative ihrer Mitarbeiter, entwickeln diese nicht, indem sie ihnen ständig neue und umfangreichere Aufgaben stellen und sie bei deren Lösung richtig anleiten und unterstützen.

Sozialistisch arbeiten und leiten heißt, daß man alle Mitarbeiter ständig mit den wichtigsten Problemen vertraut macht und sie an der Lösung der Aufgaben beteiligt. Die Klugheit eines einzelnen kann niemals die kollektive Weisheit ersetzen. Ein sozialistischer Leiter muß seine ganze Aufmerksamkeit der Entwicklung des Kollektivs widmen. Dazu muß er lernen, konkreter anzuleiten und besser zu kontrollieren, das Neue in der Entwicklung zu erkennen, ihm zum Durchbruch zu verhelfen und bessere Arbeitsmethoden zu verallgemeinern.

Arbeitsbesprechungen müssen eine Form der politischen Massenschulung werden, in denen die wichtigsten Probleme regelmäßig im Kollektiv beraten werden, in denen der Erfahrungsaustausch über die Vereinfachung der

Arbeit und über Schwierigkeiten bei ihrer Durchführung gepflegt wird. In den Arbeitsbesprechungen muß die politische Orientierung gegeben und die Kritik und Selbstkritik entwickelt werden. Der tiefe Sinn solcher Beratungen ist, die schöpferische Kraft des ganzen Kollektivs zu entfalten. Ein Leiter hat die Pflicht, das Kollektiv zu informieren und die Aufgaben zu erläutern. Nur wenn die Mitarbeiter einen Überblick über die Zusammenhänge der Probleme haben, besteht die Gewähr, daß sie selbst schöpferisch mitdenken können. Der leitende Funktionär muß aber auch lernen, Hinweise von seinen Mitarbeitern entgegenzunehmen, sich mit falschen Auffassungen prinzipiell und geduldig auseinanderzusetzen, dabei das unterschiedliche Niveau der Mitarbeiter berücksichtigen und die Probleme einfach darlegen, so daß jeder sie verstehen kann.

Das Ansehen eines leitenden Funktionärs wird dadurch gestärkt, daß er Auseinandersetzungen über die eigene Arbeit herbeiführt. Er muß selbst Vorbild sein in der Arbeitsdisziplin, in der Tiefgründigkeit und in kameradschaftlicher Hilfsbereitschaft. Die Ergebnisse der Arbeit der Mitarbeiter müssen in diesen Besprechungen zur Diskussion gestellt werden. Dann wird es möglich sein, sie nach ihren Arbeitsergebnissen und nicht nur danach zu beurteilen, was sie sagen.

Bei dem erforderlichen Tempo in der Arbeit ergibt sich für uns die dringende Notwendigkeit, die Arbeit straffer zu organisieren und bei den zentral gestellten Aufgaben größere Disziplin zu verlangen. Die kollektive Beratung steht nicht im Widerspruch zu dem Prinzip der Einzelverantwortung und dazu, daß der Staatsapparat und die nachgeordneten Unternehmen, Betriebe und Einrichtungen nach Weisungen und Anordnungen arbeiten.

Wenn wir unsere Arbeitsbesprechungen zu einer solchen Massenschulung machen, wird es uns auch gelingen, unsere Mitarbeiter zu befähigen, sich auf die Kernfragen zu orientieren und, von den Hauptfragen ausgehend, die Erfüllung des gesamten Planes zu sichern.