

wie den Einsatz der Kader auf die Kaderabteilung abzuwälzen.

Die oberflächliche Haltung zur Kaderarbeit führte nicht zuletzt auch dazu, daß Kaderunterlagen seit Jahren nicht ergänzt und Kaderngespräche oft nur dann durch die verantwortlichen Leiter geführt wurden, wenn gute Mitarbeiter kündigten oder eine Planstelle schnell besetzt werden mußte. Auch in der Generaldirektion, die für die Kaderarbeit im gesamten Kombinat verantwortlich ist, wurde in der Regel zu diesen Problemen nur dann Stellung genommen, wenn die Parteileitung oder übergeordnete Leitungen Forderungen in dieser Hinsicht stellten.

Daß unsere Beratungen und Diskussionen dennoch nicht ausreichend waren, ergab folgende Tatsache: Während früher zahlreiche Leiter alle Verantwortung für den Einsatz und die Entwicklung der Kader auf die Kaderabteilung abwälzten, wurden nunmehr Kaderfragen, wie Einstellungen, Schulbeschickung, Veränderungen usw. entschieden, ohne sie vorher mit der Kaderabteilung abzustimmen. Damit wäre diese wichtige Abteilung zu einem

Bestandteil des Perspektivplanes

Das Kaderprogramm des BMK Kohle und Energie ist fester Bestandteil des Perspektivplanes und reicht wie dieser bis 1970, ohne jedoch damit sagen zu wollen, es sei starr und unveränderlich.

Trotz der bisher erreichten Erfolge müssen wir feststellen, daß es einen recht unterschiedlichen Stand der Kaderarbeit in den einzelnen Betriebsteilen

Organ der Abwicklung organisatorischer Formalitäten geworden, wenn die Parteileitung dem nicht einen Riegel vorgeschoben hätte. Die Ursachen für diese ebenso falsche Einstellung der Leiter zur Kaderarbeit und zur Funktion der Kaderabteilung lagen zweifellos darin, daß keine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeit und der Aufgaben vorhanden war. Die Parteileitung forderte vom Generaldirektor dazu exakte Festlegungen, die die engen Wechselbeziehungen zwischen der Kaderarbeit der verantwortlichen Leiter und durch die Kaderabteilung deutlich machen. Diese Festlegungen sind inzwischen getroffen.

Die beharrliche Arbeit der Parteileitung und die Diskussionen in den Mitgliederversammlungen haben sich ausgezahlt. Heute können wir feststellen, daß sich die Kaderarbeit wesentlich verbessert hat. Eine ständige Kontrolle der Beschlüsse auf diesem Gebiet durch die Parteileitung führte auch zu einer gründlicheren Ausarbeitung der Kaderentwicklungspläne sowohl durch die verantwortlichen Leiter der Betriebsteile als auch durch die Generaldirektion.

gibt. Nach wie vor müssen wir uns hier mit falschen Auffassungen, Oberflächlichkeit und mangelnder Zielstrebigkeit auseinandersetzen. Während sich zum Beispiel die Parteileitung im Betriebsteil Riesa in ihren Beratungen mit Problemen der Kaderarbeit beschäftigt und einen positiven Einfluß auf die Erziehung und Tätigkeit der Leiter ausübt, kann z. B. in den

Betriebsteilen Montage in Hoyerswerda, Ausbau Großenhain und anderen, noch nicht davon gesprochen werden. Die Genossen dieser Parteileitungen sind sich ihrer großen Verantwortung für die Kaderarbeit noch nicht in vollem Maße bewußt und widmen diesen Problemen zu wenig Aufmerksamkeit.

Die Parteileitung des BMK ist bestrebt, den Kampagnecharakter in der Kaderarbeit, ihre zweitrangige Behandlung durch die Leiter und die Unterschätzung ihrer Bedeutung für die Verwirklichung des Perspektivplanes zu überwinden. Die Betriebsdirektoren würden sicher besser mit ihren Kadern arbeiten, wenn der Generaldirektor mit ihnen selbst schon grundsätzliche Kaderngespräche für Festlegungen im Kaderprogramm geführt hätte und sie dadurch spüren würden, daß mit ihnen selbst auch eine kontinuierliche Kaderarbeit geleistet wird.

Initiative der Jugend fördern

Im Beschluß des Sekretariats des ZK vom 17. Februar 1965 wird mit allem Nachdruck gefordert, vorausschauend Nachwuchskader, insbesondere aus den Reihen der Jugend und der Frauen, auszuwählen und planmäßig zu entwickeln. Im Kombinat gibt es viele junge, entwicklungsfähige Kader, deren Fähigkeiten, Initiative und Bereitschaft, höhere Verantwortung zu übernehmen, noch nicht genügend gefördert werden. In den Kaderprogrammen gibt es in den Bereichen der Fachdirektoren der Kombinateileitung und in einigen Betriebsteilen schon gute Festlegungen, welche jungen Nachwuchskader