

keit — deren bedeutender Bestandteil die Kaderarbeit ist — und der Arbeitsmethoden in der Kaderarbeit gekommen sind.

Gemessen an den Forderungen der 14. Tagung des ZK ist festzustellen, daß wir auf dem Gebiet der Kaderarbeit noch hinter den Erfordernissen zurück sind, daß einseitige Orientierung auf die Aufgaben des Tages und Tendenzen der Handwerkelei schneller überwunden werden müssen. Die analytische, prognostische Arbeit ist noch ungenügend entwickelt. Die für die Kaderarbeit verantwortlichen Bereiche und Mitarbeiter müssen in der Entwicklung von wissenschaftlichen Methoden zur Erreichung einer höheren Qualifikation große Anstrengungen unternehmen. Eine Reihe theoretischer und praktischer Fragen sind zu klären sowie Arbeitsmethoden, Statistik und Bürotechnik auf den Stand neuester Erkenntnisse zu bringen.

Die Maßnahmen unserer Bezirksleitung zur Erfüllung des ZK-Beschlusses bewegen sich in folgender Richtung:

— Erläuterung des Wesens und der Aufgaben der ZK-Beschlüsse zur Kaderarbeit in einer Bezirksleitungssitzung, in Beratungen, Lehrgängen und Seminaren mit den Sekretären der Kreisleitungen, vielen Leitungsmitgliedern aus Grundorganisationen, mit Funktionären des Staatsapparates und der Massenorganisationen.

— Ausarbeitung von Übersichten und Studien zu Teilfragen in 94 Grundorganisationen, in 100 APO und bei 150 Parteigruppenorganisatoren; Analyse der Kaderlage in wichtigen Grundorganisationen; Studien der perspektivischen Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Genossenschaftsbauerinnen; Studien über Arbeitsweise, Arbeitsrhythmus und Arbeitsorganisation von Parteiarbeitern in der Bezirksleitung und in einer Kreisleitung.

— Ausarbeitung des Kaderprogramms der Bezirksleitung und des Planes der Entwicklung der Parteiorganisation des Bezirks; Bestätigung des Kaderprogramms des Rates des Bezirkes — Hilfe für die Ausarbeitung eines Planes für die Entwicklung der Parteikader in der Grundorganisation des VEB Gießereianlagen, des größten Gießereibetriebes der DDR; Ausarbeitung einer Studie über die perspektivische Kaderentwicklung im Kooperationsbereich Schrebitz.

### III.

Zum Kaderprogramm gehört die Analyse des Standes der Qualifizierung der Leitungskader und ihrer Verteilung nach Schwerpunkten. Zur Vorbereitung einer solch wissenschaftlichen Analyse führten wir „Bestandsaufnahme“ bei etwa 3200 gewählten und eingesetzten Funktio-

nären, weit über die Nomenklatur der Bezirksleitung hinaus, durch.

Ist die Erfassung gewählter Funktionäre relativ leicht, da dafür vor allem die Wahlberichts-bogen verwandt werden können (bei der Analyse wird das schon komplizierter), zeigen sich bei anderen Gruppen, z. B. bei Absolventen der Sonderlehrgänge an Hoch- und Fachschulen, schon Schwierigkeiten. Diese werden statistisch nicht gesondert vermerkt. Ihre Entwicklung ist daher nicht exakt genug zu verfolgen. Auch die Entwicklung der Schüler der Bezirksparteischule ist aus den vorhandenen Unterlagen nicht ersichtlich. Wir führten dazu eine besondere Erhebung unter mehr als 700 Genossen durch, die seit 1960 die BPS absolvierten.

Obwohl es sich bei dieser einfachen Bestandaufnahme erst um eine summarische Erfassung handelt, wurden wir dabei auf Probleme aufmerksam. Schon von der Zahl her wurde z. B. eine unausgeglichene Bilanz zwischen den Erfordernissen und den vorhandenen Leitungskadern auf dem Gebiet der Kulturarbeit deutlich. Das veranlaßte die Bezirksleitung, eine tiefere Prüfung des Standes der Ausbildung von Leitungskräften auf dem Gebiet der Kulturarbeit mit dem Ziel einzuleiten, langfristige Speziallehrgänge in der Art der Sonderklassen an den Ingenieurschulen vorzubereiten.

Der Ausarbeitung der Analyse ging die Bestimmung der Qualifikationsmerkmale für einzelne Funktionärgruppen auf der Grundlage des ZK-Beschlusses und entsprechend den perspektivischen Aufgaben unserer Bezirksparteiorganisation voraus. Im Qualifikationsbild — für die verschiedenen Ebenen und Bereiche unterschiedlich auf gebaut — sind sowohl für alle gültige Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse, wie Treue zur Arbeiterklasse und zu unserer revolutionären Partei, Verantwortungsfreude und Schöpferfrem, Sachlichkeit und Arbeitsdisziplin, kämpferisches Verhalten, Führung von Kollektiven, gründliche marxistisch-leninistische Kenntnisse und notwendiges Fachwissen als auch spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse berücksichtigt, die die Funktionäre befähigen, den gesamtgesellschaftlichen Prozeß ihres Bereichs zu leiten. An der Spitze der geforderten Kenntnisse steht in jedem Falle das gründliche marxistisch-leninistische Wissen.

Die Ergebnisse der Analyse weisen die wachsende politische und fachliche Qualifikation und Erfahrung in der praktischen Leitungstätigkeit aus. Wichtigstes und beeindruckendstes Ergebnis ist, daß wir ein großes und gefestigtes, der Partei treues und in der Arbeit erprobtes Kollektiv von Leitungskräften besitzen. Mit großem