

4.3. Das Stellenplanwesen im Staatsapparat

Einen wesentlichen Einfluß auf die Qualität und Effektivität der staatlichen Leitung und Planung, auf die Senkung des Verwaltungsaufwandes und eine volksverbundene und rationelle Arbeit jedes Leiters und Mitarbeiters im Staatsapparat hat die wissenschaftliche Arbeitsorganisation. Dafür sind betriebliche Ordnungen, Funktionspläne und andere Arbeitsgrundlagen unerläßlich.

Ein notwendiges Instrument der Leitungsorgane und Leiter in diesem Zusammenhang ist der *Stellenplan*. Seine Funktion besteht darin, die für die Lösung der staatlichen Aufgaben benötigte Anzahl der Arbeitskräfte und den dafür erforderlichen Lohnfonds vorausschauend zu bestimmen. Dazu werden im Stellenplan — in Übereinstimmung mit der Struktur des jeweiligen Organs des Staatsapparates — alle Beschäftigten, untergliedert nach der Stellenbezeichnung (Funktion/Arbeitsaufgabe), der Vergütungsgruppe und der tatsächlichen namentlichen Besetzung und Vergütung, aufgenommen.

Der Stellenplan wird im Zusammenhang mit der Jahresplanung nach vorgegebenen Kennziffern für ein Kalenderjahr ausgearbeitet und vom übergeordneten Organ bestätigt. Gemeinsam mit den für die Funktionen und Arbeitsaufgaben festgelegten Qualifikationsmerkmalen ist der Stellenplan eine wesentliche Grundlage für die planmäßige Kaderarbeit. Der ständige Soll-Ist-Vergleich zeigt dem Leiter, wie sein Verantwortungsbereich personell — und zwar zahlenmäßig sowie qualitativ — besetzt ist und welche Schritte zur Erfüllung des Planes notwendig sind. Die systematische Analyse und Kontrolle der Einhaltung der Stellenpläne durch die übergeordneten Organe ermöglichen es, die personelle Besetzung und den finanziellen Aufwand gleichartiger Organe in Beziehung zu den Ergebnissen der staatlichen Leitung zu vergleichen, fortgeschrittene Erfahrungen zu verallgemeinern sowie Bestwerte und Normative für die kadermäßige Besetzung und die materiell-technische Ausstattung zu erarbeiten.

Die Verantwortung für die Rationalisierung der Verwaltungsarbeit und die Senkung des Verwaltungsaufwandes stellt jeden Leiter vor die Aufgabe, der Ausarbeitung und Einhaltung des Stellenplanes große Aufmerksamkeit zu widmen. *Die Stellenplanung ist weder eine bloße Fixierung noch Fortschreibung des erreichten Standes.* Vielmehr kommt es darauf an, auf diesem Gebiet die analytische Arbeit zu vervollkommen und den *Stellenplan als Leitungsinstrument für eine höhere Effektivität der staatlichen Arbeit zu nutzen.*

4.4. Die Aus- und Weiterbildung der Leiter und Mitarbeiter

Die Leiter und Mitarbeiter haben das Recht auf allseitige Bildung und die Pflicht, sich entsprechend den wachsenden Anforderungen an die Arbeit des Staatsapparates und an ihr Aufgabengebiet zu qualifizieren, also ihre politischen und fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und zu erweitern. Die Aus- und Weiterbildung ist darauf gerichtet, die Kader im Staatsapparat besser mit der