

alle objektiv notwendigen Leitungserfahrungen, Eigenschaften und Qualifikationen verfügen.

Die Genossen der Kaderreserve sind in das Weiterbildungssystem einzugliedern.

Politische Mitarbeiter des Parteiapparates und Parteisekretäre von Grundorganisationen volkswirtschaftlich entscheidender Betriebe, darunter Stammbetriebe von Kombinat, sollten ein einjähriges gesellschaftswissenschaftliches Studium an einer Parteischule oder einer anderen Bildungseinrichtung absolviert haben und in der Regel entsprechend der jeweiligen Funktion über den notwendigen Fach- bzw. Hochschulabschluß verfügen.

Der Anteil von Frauen für leitende Funktionen ist durch vielfältige individuelle Maßnahmen und die Schaffung günstiger Entwicklungsbedingungen zu vergrößern. Besonders junge Frauen sollten verstärkt an die höchsten Bildungseinrichtungen der Partei delegiert, mit verantwortlichen Aufgaben betraut und zielgerichtet für die vorgesehenen Führungsfunktionen entwickelt werden.

Über die Nachwuchsentwicklung gilt es vor allem, befähigte junge Arbeiter aus Kombinatbetrieben für die Kaderreserve vorzubereiten.

Bei der Auswahl und langfristigen Entwicklung haben sich die Leitungen vor allem auf Delegierte aus der FDJ zum XL Parteitag der SED, zum XII. Parlament der FDJ, auf Mitglieder von Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven sowie auf Initiatoren des sozialistischen Wettbewerbs zu konzentrieren. Sie sind durch vielfältige Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie durch die Übertragung von konkreten Aufgaben für Leitungsfunktionen der Partei vorzubereiten.

Die politische Arbeit mit ihnen ist so zu gestalten, daß sie die für sie vorgeschlagene Perspektive als gesellschaftlichen Auftrag verstehen. In Kaderentwicklungsplänen sind konkrete Maßnahmen für ihre schrittweise Erprobung und Qualifizierung festzulegen. Durch regelmäßige Gespräche ist ihr Leistungsbeitrag zu beurteilen und mit ihnen auszuwerten. In stärkerem Maße sind die Bereiche mit den modernsten Technologien und den besten Ergebnissen bei der Produktion von Spitzenleistungen als Kaderschmieden zu profilieren.

*Die Kaderprogramme sind für einen Zeitraum von fünf Jahren als ein wichtiges Instrument der Leitung und Planung der Kaderarbeit weiter zu qualifizieren.*

Bei der Arbeit mit den Kaderprogrammen sollten alle Leitungsorgane prinzipiell davon ausgehen, daß die Festlegungen zur Aus- und Weiterbildung sowie Erziehung der Nomenklaturkader, zur Arbeit mit der Kaderreserve und der Entwicklung von Nachwuchskadern den wachsenden politischen Führungsansprüchen an die Leitungen gerecht werden, die sich aus der gesellschaftlichen Gesamtentwicklung, entsprechend den Beschlüssen des XL Parteitages der SED, ergeben.