

denheit auszeichnen. Ihr Handeln muß immer vom Geist des proletarischen Internationalismus und sozialistischen Patriotismus durchdrungen sein.

Bei der Vorbereitung von Genossen für die Kaderreserve als Sekretäre der Bezirks- und Kreisleitungen und Mitglieder der Sekretariate ist darauf zu achten, daß diese Kader bei ihrem Einsatz in die vorgesehene Führungsfunktion über 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 XI. 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, ent-

sprechend den Beschlüssen des XI. Parteitages der SED, ergeben.

Die Kaderprogramme müssen so konkret gestaltet werden, daß sie der politischen, ökonomischen, wissenschaftlich-technischen, kulturellen und sozialen Entwicklung im Territorium Rechnung tragen. Wichtigste Anforderungen sind die systematische Heranbildung von Arbeiterkadern, die stetige Erhöhung des Bildungsniveaus der Funktionäre und eine hohe Kontinuität der Zusammensetzung der Leitungskollektive. Noch stärker kommt es bei der Bestimmung des Inhalts der Kaderprogramme darauf an, der kommunistischen Erziehung der Kader, der Ausprägung erforderlicher Führungseigenschaften und Fähigkeiten einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Die Kaderprogramme müssen verbindliche Festlegungen zur Sicherung des Parteieinflusses und der vorausschauenden Vorbereitung von Leitungskadern für volkswirtschaftlich bedeutende Investitions- und Rationalisierungsobjekte enthalten.

Die besten Ergebnisse werden dort erreicht, wo die Leitungen der Partei jährlich die Ergebnisse bei der Verwirklichung ihres Kaderprogramms gründlich und komplex einschätzen und mit Schlußfolgerungen zur Erhöhung des Niveaus der Arbeit mit den Kadern ergänzen. Die gewonnenen Erfahrungen bei der Verwirklichung des Beschlusses des Sekretariats des ZK „Über die Arbeit mit den Kadern“ vom 7. Juni 1977 sind dafür zu nutzen.

Die Tätigkeit von Kaderkommissionen zur Unterstützung der Sekretariate der Bezirks- und Kreisleitungen bei der Vorbereitung von Entscheidungen bei der Auswahl, der Qualifizierung und dem Einsatz von Kadern unter der Leitung der 2. Sekretäre hat sich bewährt.

Sie studieren und verallgemeinern weiterhin gute Erfahrungen der Kaderarbeit, erarbeiten Analysen über die klassenmäßige, politische, fachliche und altersmäßige Zusammensetzung des Kaderbestandes in ausgewählten Nomenklaturbereichen, bereiten auf deren Grundlage Materialien für die Beschlußfassung in den Sekretariaten vor und tragen dazu bei, die in den Kaderprogrammen festgelegten Aufgaben zu verwirklichen.

### **Die staatlichen und wirtschaftsleitenden Organe sowie die Leitungen der Massenorganisationen erarbeiten eigene Kaderprogramme für ihren Verantwortungsbereich, die durch die Leitungen der Parteiorganisationen zu bestätigen sind.**

Damit wird ein koordiniertes und abgestimmtes Vorgehen bei der Durchsetzung einer einheitlichen Kaderpolitik im Territorium gewährleistet.

Es ist vor allem zu sichern, daß auf der Grundlage langfristiger Entwicklungskonzeptionen, besonders von Wissenschaft und Technik, die leitenden und mittleren Kader sowie die Werk-tätigen aller Berufs- und Altersgruppen vorausschauend auf den sich vollziehenden raschen Einsatz modernster Technik vorbereitet und qualifiziert werden.

Stärker muß darauf hingewirkt werden, daß ein effektiver Einsatz der Hoch- und Fachschulkader erfolgt und die Aus- und Weiterbildung der Werk-tätigen für andere Tätigkeiten gewissenhaft mit ihnen beraten und gemeinsam mit ihnen vollzogen wird.