

A káder- és személyzeti munka néhány problémájáról

A NAPOKBAN a Csongrád megyei pártbizottság tartalmas vita után meghatározta azokat a feladatokat, amelyeket a megye pártbizottságának tennie kell a párt kádermunkája és az állami személyzeti munka pártellenőrzésének hatékonyabbá tételére. A témát most városi, járási pártbizottsági üléseken, majd alapszervezeti taggyűléseken egész párttagságunk megvitatja, hogy a Politikai Bizottság 1967. május 9. határozatának megfelelően valamennyi helyen egységesen értelmezzék a párt káderpolitikai alapelveit és mindenütt következetesen érvényesítsék.

A megyei pártbizottság ülésén elsősorban az vetődött fel, hogy noha a párt — több mint tíz év alatt kimunkált — káderpolitikai alapelvei változatlanok, célja továbbra is a munkásosztály vezető szerepének, a párt politikája végrehajtásának biztosítása, mégis mi a magyarázata a téma napirendre kerülésének, időszerepének? Igaz, hogy az alapelvek változatlanok, de a Politikai Bizottság most rendszerbe foglalta a tapasztalatokat, valamint megállapította, hogy a helyes elvek végrehajtásában időnként torzulások tapasztalhatók. A megyei helyzetből is megállapíthatjuk a torzulások jellegét: a helyenként eluralkodott szakmai „imádatot”, a politikai szilárdaság és továbbképzés, lebecsülését, helyenként az ébertelenséget és a szubjektivitást.

Mindezekkel kapcsolatban világosan látnunk kell egyrészt, hogy a kádermunka a munkáshatalom gyakorlásának szerves része. Része a párt politikai irányvonalának, hiszen ennek az irányvonalnak megvalósítása attól függ, hogy minden lényeges kulcspozícióban olyan káderek vannak-e, akik értik a munkásosztály érdekeit kifejező politikát, ennek végrehajtására képesek és készek, mindegy, hogy párttag, vagy párton kívüli vezetőkről legyen szó. Az is világos, hogy a vezető csak addig maradhat tisztességben, amíg képes és akarja végrehajtani ezt a politikát! A szocializmus teljes felépítésének feladata új helyzetet teremtett, amelyben a feladatok nagyobbak és bonyolultabbak, mint korábban. Az új helyzetből adódik többek között, hogy a IX. pártkongresszus határozatának megfelelően tovább szándékoznak demokratizálni társadalmunk belső életét, új helyzetet jelent, hogy most készülünk a szocializmus teljes felépítését hatékonyabban szolgáló új gazdaságirányítási rendszer bevezetésére. Mindez objektív követeli a párt vezető szerepének erősítését, aminek a kádermunka fontos része. Csak helyes káderpolitikával lehet a valóságba átültetni a párt helyes politikáját.

A BONYOLULTABB FELADATOK a vezetők elé is növekvő követelményeket állítanak. Mindez indokolja a Politikai Bizottság határozatát, hogy a pártmunka minden szintjén és szervezetében jelentőségének megfelelő helyet kell kapnia a kádermunkának és az állami személyzeti munka pártellenőrzésének.

A megyében folyó kádermunkáról alapos áttekintése van a megyei, valamint városi, járási pártbizottságoknak. Ezt az áttekintést a jelenlegi feladatok megoldása során szerezték, amikor újjáválasztották nemrégiben a pártbizottságokat, megtartották számos tömegszervezet vezetőválasztását, amikor lezajlottak az országgyűlési- és tanácsági választások (amelyek kapcsán a hivatali apparátus személyi állományát is áttekintették), amikor az új gazdasági mechanizmus bevezetése előtt áttekintik a gazdasági élet káderállományát, hogy mennyiben tud ez megfelelni az új követelményeknek. A Politikai Bizottság határozatának tükrében mégis szükség van a helyzet még alaposabb áttekintésére, a tapasztalatok általánosítására és a szükséges intézkedések megtételére.

A megyei pártbizottság ülése ezzel egyidejűleg megállapította, hogy meggyőzően a párt kádermunkája, a pártkáder helyzetét egészében véve pozitív, érvényesül a párt káderpolitikája, a káderek óriási többsége alkalmas a növekvő feladatok megoldására is. Becsülettel, lelkiismeretesen szolgálták eddig is a párt, a szocializmus ügyét, együtt nőttek a feladatokkal, politikailag szilárdak, döntő többségük eredményesen dolgozik a párt politikájának megvalósításáért.

Kétségtelen, hogy a jelenlegi gazdaságirányítási rendszerben is a szocializmus építésének nagy útját jártuk be. De ebben a szisztémában — amikor szinte minden kis és nagy kérdést felülről döntöttek el — jelentkezett ennek a káderekre gyakorolt negatívuma, azaz a kezdeményező-készség, az öntevékenység elszűrése, az elbizonytalanodás, a döntések előtti sokoldalú adminisztratív „bebiztosítás” stb. Nyilvánvaló, hogy ezekkel a jellemzőkkel az új körülmények között — amikor megnő az önállóság, s az ezzel járó felelősség, kockázatvállalás jelentősége — boldogulni már nehezen lehet. Erre nyomtérképpel mutattak rá a megyei pártbizottság ülésének vitájában. Az új gazdasági mechanizmus működtetése sokban attól függ, hogy sikerül-e erre alaposan felkészíteni a kádereket. Világosan látnunk kell — amint az egyik felszólaló hangsúlyozta —, hogy a feladatot csak végrehajtó típusú káder helyett, mint követelmény, a párt politikájának ismeretében önállóan dönteni és cselekedni tudó káder típusra van szükségünk!

Milyen legáltalánosabb tapasztalatunk van megyénk eddigi kádermunkájában? Első helyen az, hogy az utóbbi években sikerült ebben is kiegyensúlyozottságot, megfelelő stabilitást teremteni. Ezeket az éveket nem kísérték látványos tömeges leváltások és beállítások. A megyei pártbizottság nem tett elvi engedményeket, de csak a politikailag szükséges cseréket hajtott végre. Ez a stabilitás — amely természetesen nem mozdulatlan, hanem egészséges fluktuációval párosul — feltétele a nyugodt munkának, a bátor koncepciók megvalósításának, a kezdeményező-készség kibontakozásának. Az új gazdaságirányítási rendszerben a távlati elképzelések megvalósítása a káderek nagyfokú stabilitása nélkül nem is lehetséges.

E stabilitásra való törekvésnek nem mond ellent a megyei pártbizottság azon megállapítása sem, hogy helyesnek bizonyultak az elmúlt években végrehajtott kádermozgatók. Ezek a vezetők olyan helyre kerültek, ahol jobban ki tudják bontakoztatni sajátos képességeiket, tehetségüket. A jövőben is szükség lesz egészséges cserékre, kádermozgatókra, például a szegedi centrumból a megye más részeibe, és viszont nagy pártbizottságokból tömegszervezeti, vagy gazdasági pozícióba és fordítva. Noha törekedni kell, hogy a vezetői tisztségeket általában helyi emberekkel töltsék be. A vezetőgárda frissítésében a megyében eddig is helyesen kombináltak a nagy tapasztalattal bíró idősebb és ifjabb generáció vezetői posztra állítását. Erre a jövőben is szükség lesz. A párt számára különösen a KISZ bizonyult jelentős kádertartaléknak, s erre lehet számítani. Mindezek mellett igen jelentős, hogy a megyében e kádermozgások során a pártbizottságok nem hagytak elkallódni egyetlen arra érdemes embert sem. Ebben a párt messzemenő humanitása is tükröződik.

Megegyezik az is, hogy az elmúlt években a vezetőposztok megerősítésében a korábban viszonylag el-

maradottabb területeken — mint például a szegedi felső-

oktatás és tudományos képzés — szintén előbbre léptünk. E figyelemre méltó eredmények ellenére nálunk is fellelhetők azok a negatív vonások, amelyeket a Politikai Bizottság határozata megállapított. Ezek egyrészt a káderpolitikai elvek nem komplex értelmezéséből, a személyzeti ügyekben hozott döntések helyenkénti felületességéből, a káderek politikai nevelésének elmaradásából, egyes pártszervezetekben a kádermunka teljes háttérbe szorulásából, a személyzeti anyagok laza kezeléséből, s az állami személyzeti munka pártellenőrzésének elhanyagolásából fakad. Ezek a feltárt negatívumok nyomban jelzik a pártbizottságok, pártalapszervezetek tennivalóit is.

Mindenek előtt a káderek megítélésében szükséges minden szinten azonos nevezőre jutni. A vezetői posztok betöltésénél a politikai, a szakmai és a vezetőkészség követelménye teljes egységet alkot, egymás rovására egyik tulajdonság sem helyezhető előtérbe. A politikai követelmény a jelenlegi körülmények között is elsősorban a szocialista rendszerhez való hűséget, szocialista célkitűzésünk meggyőződéses szolgálatát és a politikai felkészültséget jelenti. A lojalitás ma már egyetlen vezető posztján sem elegendő. A politikai követelmények fogalma ma kiegészül erkölcsi követelményekkel is, s ennek is politikai rangja van. Ma a vezetőtől minden szinten megkövetelendő, hogy a szocialista erkölcs normái szerint éljen és olyan tulajdonságokkal rendelkezzen, amelyek megóvják a hatalommal való visszaéléstől, az anyagi előnyök erkölcsösen hajhászásától: családi, baráti érdekek előtérbe állításától, a dúrvaságtól, a szubjektívizmustól.

A szakmai követelményt sem szabad leszűkíteni az iskolai bizonyítványra, hanem azt a tudást, gyakorlati tapasztalatot is érteni kell, amit munkája során az ember megszerzett. Ezek az elvek — s ezt nem árt ismét hangsúlyozni — a vezetők iránti követelmények. Ugyanakkor a tennivalókat szinte egyenként differenciálni szükséges. Ahol a szakértelem nem elegendő, ott ezt kell fejleszteni, ahol a politikai képzettség már nem felel meg, ezt erősíteni, vagy a vezetőkészséget fejleszteni, ahol erkölcsi negatívumok jelentkeznek, tanácsal, kritikával itt segíteni, hogy a megye vezetőgárdája — minden szinten — mindinkább teljes mértékben megfeleljen a párt, az élet által felállított követelményeknek.

NAGY HANGSÚLYT KAPOTT a vitában, hogy milyen feladatok van a kádermunkában az első számú vezetőknek, valamint a pártalapszervezeteknek. Ma még az tapasztalható, hogy az állami és gazdasági vezetők egy része nem jelentőségének megfelelően foglalkozik a hozzá beosztottak ügyével, ezt csak a személyzeti osztályok adminisztratív feladatainak tartja, s a nevelést a pártszervezetekre hárítja. A gazdálkodás eredményessége, a feladatok helyes megoldása a jövőben még inkább a különböző szintű vezetőkől függ. Ezért nemcsak akkor kell foglalkozni egy-egy emberrel, amikor valamilyen poszt betöltésével meg akarják bízni, vagy amikor le akarják váltani, hanem e két dátum között is. Hiszen a kádermunkának éppen a rendszeresség és folyamatosság, az emberek segítése, céltudatos iskoláztatása, nevelése, munkájuk ellenőrzése, a végzett munka erkölcsi és anyagi elismerése, vagy a szükséges bírálat a legfőbb tartozékai. Nyilvánvaló, hogy mindennek tükröződnie kell a káderanyagokban is, mert csak ilyen folyamatos kádernyilvántartás képezheti az illető értékelésének alapvető dokumentumát. Továbbra is meg kell őrizni a bizalomnak és ösztönözni az elkötelezettséget, ami az elmúlt évtized kádermunkáját jellemezte. A jövőben sem szabad megtérni az intrikát, az „azt mondják” véleményét, az elvtelen dicséretet, de a sértő bírálatot sem.

A másik problémakör a kádermunka demokratizmusának fejlesztése. Ez megkívánja az újabb tartalékok feltárását, mindenekelőtt a munkásosztály és a nők köréből, hogy a választás szélesebb körű legyen egy-egy vezetői poszt betöltésekor. Másrészt, egy-egy posztra több jelölt legyen állítható, hogy a döntésre jogosult vezetőség válogassa a legalkalmasabbat választandó. Változtatlanul fontos a pártönkívüliek közfunkcióba állítása is, de itt sem a statisztika, hanem a fenti hármas követelmény a döntő. Mindezzel függ össze az olyan vezetőhelyettesek kinevelése és beállítása, akik a fentebb említett hármas követelmény alapján bármikor az első vezető helyére állíthatók. Ma még sok helyen amiatt nem tudják előléptetni az első vezetőt, mert nincs megfelelő ember, aki helyébe lépjen.

A demokratizmus igénye követeli, hogy a káderek kiválasztásánál, beállításánál, előléptetésénél, kintüntetésénél, vagy leváltásánál a vezetőket kérjék ki a párt- vagy tömegszervezetek véleményét. Ez a szubjektívizmus visszahívásához is elengedhetetlen. Mindennek nem mond ellent, hogy messzemenően erősíteni kell az állami és gazdasági vezetők önállóságát és felelősségét káderkérdésben is. A tervszerű kádermunka szempontjából nagy jelentőségű, hogy a vezetők minden ügyben ott döntsenek, ahol az ehhez szükséges információ rendelkezésre áll, ahol ismerik az embert, s ahol ennek alapján felelősséget is vállalhatnak. A kádermunka mindig a vezetői munka része.

MA MÉG FELVETŐDIK sok helyen, hogy a pártalapszervezetnek nincs káder-hatásköri listája, mi lehet tehát a szerepe az alapszervezetnek? El kell osztani egy félreértést: a káderhatásköri lista — amellyel pártszervezetek, állami, tömegszervezeti választott testületek rendelkeznek — nem azonos a kádermunkával, amely ennél sokkal szélesebb tevékenység. A párt szervezeti rendszere alapján minden kommunista vezető valamilyen pártalapszervezet tagja, tehát nevelésért, jellemformálásért, a végzett munka beszámoltatásáért, a pártmunkába való bevonásáért a pártalapszervezet felelős. Álljon a pártszervezet a vezető kezdeményezése mellett, bátorítsa, vagy bírálja, ha úgy ítéli meg, hogy hibázik, s erre a taggyűlést is használja fel.

A személyzeti munka pártellenőrzésében is növekszik az alapszervezetek szerepe, hiszen a pártalapszervezeteknek nemcsak észrevételezési joguk van, ha valami hibát tapasztalnak, hanem kötelességük is jelezni, ha úgy látják, hogy valahol nem hajtják következetesen végre a párt politikáját. Sajnos ma még a pártalapszervezetek ilyen tevékenysége eléggé hiányos.

A megyei pártbizottság ülése után a városi-járási pártbizottságok ülésén, valamint az alapszervezeti taggyűléseken elhangzó eszmecsereket rendkívül sok tapasztalattal gazdagítják a párt kádermunkáját. Felhívhatjuk a figyelmet: e téma napirendre kerülése nem kampány kezdetét jelenti, hanem azt, hogy a kádermunka jelentőségének megfelelő szerepet kapjon a párt minden szervezetében.

RÁCZ LAJOS

Szegedi kezdeményezés:

Szocialista országok nemzetközi felsőoktatási pedagógiai szervezete

Szombaton befejeződött a Szegedi Tanárképző Főiskolának a Nagy Októberi Szocialista Forradalom évfordulóját köszöntő nemzetközi tudományos ülészaka. Négy nap alatt több mint 50 referátum, illetve korreferátum hangzott el. Az ülészak külföldi vendégeinek javas-

latára elhatározták, hogy a szegedi tanácskozás résztvevői kezdeményezik a szocialista országok nemzetközi felsőoktatási pedagógiai szervezeteinek létrehozását. (A tanácskozás eredményeit lapunk keddi számában összegezzük).

Rendelet a részesedési alapelhasználásáról

A Munkaügyi Minisztérium sajtótájékoztatója

Buda István munkaügyi miniszterhelyettes szombaton tájékoztatta az újságírókat a munkaügyi miniszter legújabb rendeletéről, amely a részesedési alap felhasználását és a magasabb vezetőállásúak anyagi ösztönzését szabályozza.

Elmondotta, hogy egyes vállalatok túlzott részletességgel és igényteliséggel igyekeznek szabályozni kollektív szerződéseikben a részesedési alap felhasználását. Azt ajánlotta, hogy

a béren kívüli juttatások mellett célprémiumokat és jutalmakat lehet kifizetni.

Ezek előírásánál kétirányú megfontolásra van szükség. Az egyik, hogy a túlzott évközbéni prémium- és jutalomkifizetések meghaladják a végelszámolás alapján rendelkezésre álló részesedési alapot. Az így keletkező hiány a vállalat következő évi részesedési alapját terheli, s emellett a vezetőknek bizonyos szankciókkal is számolniuk kell. Másrészt a prémiumokkal és a jutalmakkal való túlzott takarékoskodás csökkenti a dolgozók ösztönzését, ezen keresztül a vállalati nyereséget és így a részesedési alapot is. Prémiumok, jutalmak, ösztöndíjak, újtási díjak stb. tehát fizethetők év közben a részesedési alap terhére. Általános előleget azonban a rendelet nem tesz lehetővé. Nem lehet tehát a vállalat összes dolgozójának év közben részesedést fizetni.

Anyagi szankciókat

helyez kilátásba a rendelet arra az esetre, ha az 1968. évi bérszínvonal az úgynevezett bázis bérszínvonalat (amit külön utasítás szabályoz), négy százaléknál nagyobb mértékben meghaladja. Ezzel a négy százalékkal kapcsolatban is előfordulnak téves nézetek. Van például olyan vélemény, amely szerint a bázishoz viszonyított négy százalékos bérszínvonal-emelkedés a költségek terhére elszámolható anélkül, hogy az a részesedési alapot terhelje. Valójában azonban — bizonyos esetek kivételével — tekintve —

Van olyan nézet is, hogy 1968-ban négy százalékos bérszínvonal-emelkedés lenne a cél. Ezzel szemben a négy százalék csak a maximális lehetőség, amelyet csupán kivételesen magas nyereséget elérő vállalatok tudnak elérni. A bérszínvonal olyan mértékű emelkedése célszerű, amely okvetlenül

szükséges az ösztönzéshez, a nyereség fokozásához. Ez a vállalatok zöménél várhatóan egy-két százalékos nagyságrendű. (MTI)

a részesedési alap pénzbeni részének felosztási szabályait,

s ezzel kapcsolatban a munkakörök 1., 2., 3. kategóriába való sorolását. Nem célszerű azonban szabályozni az évközi kifizetések pénzbeni összegét, az év végi részesedés mértékét, a pénzbeni és nem pénzbeni kifizetések arányát. Ezen lehetőségek mértéke ugyanis csak az éves mérleg lezárása után válik egyértelművé.

— Olyan téves nézetek is előfordulnak — mondotta —, amely szerint az év végi részesedés terhére év közben a vállalatok összes dolgozójának előleget lehet fizetni. Az igazság ezzel szemben az, hogy

a részesedési alap terhére

Brit üzletemberek tanácskozása hazánkban

Dr. Bíró József külkereskedelmi miniszter szombaton fogadta a Londoni Kezdeményező Kamara hazánkban tartózkodó küldöttségét, amelyet a kamara elnöke, Lord Erroll Of Kale vezet. A brit üzletemberek számára Kiss Árpád miniszter, az Országos Műszaki Fej-

lesztési Bizottság elnöke a műszaki kooperáció Magyarországon kialakult elveiről és gyakorlatáról, dr. Bognár József, a Kulturális Kapcsolatok Intézetének elnöke pedig a gazdaságirányítási rendszer reformjáról tartott tájékoztatót. (MTI)