

A káder- és személyzeti munka politikai feladatai

Közlemény a megyei pártbizottság határozatáról

A Magyar Szocialista Munkáspárt Csongrád megyei Bizottsága 1974. április 11-i ülésén — a Központi Bizottság határozata alapján — *megtárgyalta a káder- és személyzeti munka helyzetét, és az ezzel kapcsolatos megyei feladatokat.* A határozat néhány lényegesebb megállapításait az alábbiakban ismertetjük:

I.

A megyei pártbizottság 1967 októberében a Politikai Bizottság 1967. május 9-i határozata alapján átfogóan elemezte megyénk káderhelyzetét, és *sajátosságainak alapján* meghatározta a végrehajtást szolgáló megyei feladatokat. A kérdés mostani napirendre tűzésének az volt a célja, hogy a pártbizottság értékelje a végrehajtás tapasztalatait, és a Központi Bizottság 1973. november 28-i határozata alapján szabja meg a további feladatokat.

A végrehajtó bizottság az elmúlt években következetesen figyelemmel kísérte megyénk káderállományának alakulását, a káderpolitikai elvek érvényesülését. Az átfogó értékelés mellett tervszerűen vizsgálta egyes területek (ipar, mezőgazdaság, kereskedelem, állami és társadalmi szervek) káderhelyzetét, egy-egy területi párt-szerv káderpolitikai tevékenységét.

Az általános tapasztalatok azt bizonyítják, hogy *megyénkben jelentős előrelépés történt a Politikai Bizottság, illetve a megyei pártbizottság határozatának végrehajtásában.* Az egyre növekvő eredmények, a kádermunka, a vezetés színvonalának fejlődését is tükrözik. Ennek ellenére szükséges, hogy a káder- és személyzeti munkát a Központi Bizottság határozatának szellemében a magasabb követelményekhez igazítsuk. Az értékelés a megyében dolgozó pártapparátus, a megyei párt-hatáskörbe tartozó állami, társadalmi, gazdasági vezetők, az ipari, mezőgazdasági üzemek és szövetkezetek vezetőinek széles körére terjed ki. A leírt követelmények azonban az egész megye minden szintjére érvényesek.

A pártapparátus felkészültsége, iskolai végzettsége javult, összességében képes az egyre növekvő feladatok ellátására. A munkatársak politikai felkészültsége jelentősebb, mint amit a pártiskolai végzettség mutat. Az apparátus építésénél elvszerű, egészséges, de a korábbinál ütemesebb volt a cserélődés. Gond, hogy ütemi indítású, rátermett elvtársakat nem sikerült kellő számban politikai munkatársnak beállítani. A nők aránya lassú növekedést mutat.

A szakszervezetekben dolgozó káderállomány összetétele és felkészültsége tovább javult. A tisztségviselők döntő többsége jelenleg alkalmas a követelményeknek megfelelő irányító munka végzésére. Az elkövetkezendő években azonban ütemesebb cserére kell számítani.

Örvendetes, hogy a KISZ megyei apparátusába egyre több munkásfiatal kerül. A vezetők többsége új, korban és tapasztalatban egyaránt fiatal. Fő feladat a stabilizálás, az új tisztségviselők munkájának, szakmai és politikai felkészültségének segítése.

Az egyéb társadalmi szerveknél a párt-szervek állásfoglalásának megfelelően fejlődött a tisztségviselők és a vezető testületek összetétele. A párthoz hasonlóan többet foglalkoztak a felkészítésükkel, mint korábban.

A gazdasági területen tevékenykedő vezetők többsége nagy élettapasztalattal, munkakörük ellátásához szükséges politikai, szakmai ismeretekkel rendelkezik. Az első számú gazdasági vezetők és helyettesek között azonban szinte alig van nő.

Az állami szervekben dolgozó vezetők többsége nagy szakértelemmel, rátermettséggel dolgozik. Javult a vezetők politikai, iskolai végzettsége, többségük megszerezte az előírt szakmai képesítést. A nők bevonásában a tanácsoknál bizonyos előrelépés tapasztalható. A vezetők többsége aktívan kapcsolódik be a közéleti és társadalmi tevékenységbe, azonban a helyettesek ez irányú tevékenysége kifogásolható.

A tudomány, a kultúra és az egészségügy területén a párt káderpolitikájának megvalósítása mérhetően felgyorsult. Növekedett a vezetők tudományos szakmai felkészültsége. Azonban lassan növekszik a tudomány, a kultúra és egészségügy-politikusok száma. A nők aránya lassan növekszik a vezetői állományon belül. Kevés a nő az iskolaigazgatók között. Más vezető posztokon is kevés a nő. A vezető káderek között emelkedett a nyugdíjkorhatárt meghaladottak száma. Ezzel szemben lassú a fiatalok felkészítése, és bevonása a vezetésbe. A jövőben e terület vezetőitől jobban meg kell követelni a párt értelmiségi politikájának megfelelő képviselését és gyakorlatát.

II.

A párt káderpolitikájának megvalósulása megyénkben alapjában kedvező, és folyamatosan fejlődő. Hatására a vezető állomány nagy többsége meggyőződéssel szolgálja a szocialista rendszert, és helyben jól képviseli a párt politikáját. A párt, állami, társadalmi, kulturális és gaz-

dasági területen dolgozó vezetők nagy része alkalmas a vezetői beosztással járó feladatok ellátására, képes a növekvő követelményekkel együtt fejlődni.

A feltétlenül kedvező összkép mellett az is tapasztalat, hogy a vezetők egy kisebb része már nem tud lépést tartani a fejlődéssel, már nem tudja megfelelően ellátni a feladatát. Ennek hatása egyes területeken (főleg a mezőgazdasági szövetkezeteknél) az eredmények csökkenésében, a kedvező helyi adottságok gyenge kihasználásában is jelentkezik. Példa erre, hogy a korábban kedvező eredményt elért szövetkezetek egy jelentős része, döntően az alacsony szintű vezetői tevékenység miatt esett vissza.

Emellett a társadalmi életben a vezetők egy részének munkájában és magatartásában is negatív (inmorális) jelenségek tapasztalhatók. Ezt jelzi, hogy egyes vezetők:

— a munkaterületükön nem örködnek megfelelően a szocialista erkölcs normáinak betartása felett, nem lépnek fel egyértelműen a kispolgári szemlélettel és eszméi áramlataival szemben;

— esetenként a csoportérdeket túlhangsúlyozzák, nem veszik eléggé figyelembe a társadalmi érdeket. Előfordul az is, hogy egyes vezetők a csoportérdek mögé rejtve egénit, vagy egy szűkebb kör személyi érdekeit helyezik előtérbe;

— helyenként az antidemokratikus vezetési módszerek és magatartásbeli elemek érvényesülnek. Ezeket a helyeken általában gyengül a vezetők és a dolgozók, kollektívák kapcsolata, alacsony szintű a munkahelyi demokrácia;

— még az elmúlt években is jelentős volt azoknak (főleg a tsz és ksz) vezetőknek a száma, akik ellen bírósági, illetve fegyelmi felelősségre vonást kellett alkalmazni gazdasági szabálytalanságokért;

— egyes vezetőknel hiányzik a kommunista szerénység, áldozatkészség, hajlamok a hivalkodó, a nagytűli életmódra és magatartásra;

— előfordul, hogy egyes vezetők a sikerek következtében „megrészegülnek”, fejükbe száll a dicsőség, a gondok és a felmerülő problémák esetén pedig pánikba esnek;

— bár csökkenő mértékben, még mindig fellelhető esetenként a közmórált sértő, túlzott reprezentálás — a köz számlájára. E jelenségek az anyagi mellett, jelentős az ételszemléletre gyakorolt hatása, az erkölcsöt sértő szerepe;

— akadnak olyan (főleg tsz és ksz) vezetők, akik a családi és baráti kör érdekeit elvtelenül előtérbe állítják a vezetői funkciók betöltésénél.

Az említett jelenségekkel szemben esetenként tapasztalható még az egyes párt- és állami vezetőknel is a következetlenség, engedelmény a felelősségre vonásban.

III.

A párt-szervek és szervezetek az elmúlt években a korábbinál nagyobb figyelmet fordítottak a káderpolitikai elvek érvényesítésére, a káderállomány összetételének fejlesztésére. Eredményként a párt-, állami és társadalmi szervek testületei során lényegesen növekedett a vezető testületekben a fizikai dolgozók, a nők és a fiatalok aránya. Valamelyest javult a tisztségviselők és általában a vezetői állomány összetétele. (Főleg a párt- és állami területen a fiatalok és kisebb mértékben a nők aránya.)

Az eredmények a vezetői állomány alakulásában jelentősek, de nem megnyugtatók.

A tudatosabb munka ellenére nem lépünk lényegesen előre általában a nők funkcióba állításában. Az első számú gazdasági vezetők között csak elvétve van nő, bár a megye gazdaságát a sok nőt foglalkoztató termelőhelyek jellemzik. A szemléletben kedvező változás történt, de a felkészítő munka még jelenleg sem tudatos, nem biztosítja a női vezetők arányának indokolt ütemű fejlődését.

Egyes területeken (főleg az egészségügy, oktatás és egyes állami szerveknél) lassú a fiatalítás. Az első számú vezetők, de az utánpótlás, a helyettesek között is indokolatlanul alacsony a fiatalok aránya. A megyei párthatáskörbe tartozó vezetők között is kevés a 40 éven aluli életkorú.

Egyes területek (egészségügyi, kulturális, tudományos) kivételével általában alacsony a vezetők között a pártönkivüliek aránya.

Az arány kedvezőtlenül alakulásához az is hozzájárult, hogy a korábbi években a párt-szervezetek kinevezés után indokolatlanul szorgalmazták a pártönkivüli vezetők tagfelvételeit. Ez az esetek jelentős részében helytelen szemlélet következménye volt.

A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy az egyes területeken folyó káder- és személyzeti munkában egyre eredményesebben érvényesítik a hármas követelmény elveit:

1. A vezetők többsége megfelel a politikai követelményeknek. A különböző területek vezetői általában politikailag szilárdak, a szocializmus ügyének meggyőződéses képviselői. Javult a politi-

kai képzettségük. A hatáskörbe tartozó vezetők 68 százalékának van pártiskolai végzettsége (18 százalék felső-, 34 százalék közép- és 14 százalék alapfokú). A tapasztalatok azt is jelzik, hogy az egyes területek között jelentős az eltérés. Különösen a gazdasági vezetők politikai felkészültsége alacsony.

Tapasztalható, hogy a vezetők egy része nem fordít megfelelő gondot a munkakörnek megfelelő szintű marxista képzettség megszerzésére.

2. Kedvezőbb a helyzet a szakmai követelmény érvényesülésében. A vizsgált körbe tartozó vezetők döntő többsége jelentős gyakorlati tapasztalattal rendelkezik, és az előírt szakmai képesítést is megszerezte.

3. Valamelyest javult a vezetői készség, a vezetési ismeretek elsajátítása is. A vezetők egy jelentős része megfelelő áttekintőkészséggel rendelkezik. A korábbiakhoz képest növekedett megyénkben a vezetők érdeklődése a vezetés általános, valamint a korszerű munka- és üzemszervezés elméleti és gyakorlati kérdései iránt. Kezdeti eredmények vannak a vezetési ismeretek szervezett elsajátítását segítő lehetőségek kialakításában. Ennek ellenére a fejlődés, az előrehaladás nem megnyugtató, különösen ha figyelembe vesszük a vezetői alkalmassággal összefüggő megnövekedett igényt. Tapasztalat, hogy a vezetők egy részéről nem megfelelő a törekvés, a korszerű vezetési ismeretek elsajátítására. Jelentős részük a vezetői tevékenységben rutinmunkát végez. Ez fokozatosan érződik a termelés fejlődésének lassabb ütemében is.

IV.

A korábbinál nagyobb gondot fordítottunk a kádermunkában a vezetők stabilizálására, és az indokolt kádercserék lebonyolítására. A vezetők többsége több mint öt éve, egy jelentős része pedig 10 éve, vagy még ennél is hosszabb ideje végzi eredményes irányító munkáját. A stabilizálással párhuzamosan növekedett, ütemesebb lett a vezetők cseréje. Ezt jelzi, hogy az elmúlt években a káderek vizsgált körének közel 40 százaléka cserélődött ki. Jelentős eredménynek tartjuk, hogy a kádermozgásokat egyre tudatosabban, a felesleges izgalom és bizonytalanság előidézése nélkül sikerült megoldani. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy megyénk vezetői állománya kiegyensúlyozottabb légkörben fejlődik, és a vezetők többsége általában a képességeinek megfelelő helyen dolgozik.

Bizonyos előrelépés történt a káderutánpótlás nevelésében is. Az elmúlt években növelte az utánpótlás forrását, hogy tudatosabb előkészítő munka alapján a korábbinál lényegesen több fiatal, nő és fizikai dolgozó kapott helyet a vezető párt-, állami és társadalmi szervek testületeiben. Növekszik azoknak a száma is, akik párt- és szakmai iskoláztatás lehetőségeinek bővülésével magasabb képzettséget szereznek, felkészülnek a vezető tisztségek betöltésére. Az utánpótlási igények kielégítése érdekében az állami, társadalmi és gazdasági területen több évre szóló beiskolázási tervek készülnek. Ennek ellenére a tapasztalatok azt jelzik, hogy megyénkben a kádermunka egyik leggyengébb pontja az utánpótlás nevelése.

A kádermunka gyakorlatában az elmúlt években erősödtek a demokratikus vonások. A vezető kiválasztásánál és a tevékenységük megítélésénél egyaránt fejlődött a kollektivitás, a vezető testületek szerepe. Kedvezően hatott a kádermunkára a hatáskörök decentralizálása, amelyek eredményeként a korábbinál több vezető tevékenységét ott ítélik meg, ahol a legjobban ismerik. A kollektivitás erősödését segítette, hogy különösen az utóbbi években egyre eredményesebben érvényesül a párt-szervek hatásköré, valamint a párt-szervezetek és a szakszervezetek véleményezési joga. Gyakoribb, hogy a magasabb funkcióban levő vezetők munkájának és magatartásának megítélésénél igénylik az illetékes szervek az alapszervezetek véleményét.

A demokratizmus érvényesülésének hatékonyságát csökkenti, hogy a vezetők kiválasztása — főleg az utánpótlás-nevelés gyengesége és esetenként a szubjektívizmus hatása miatt — általában szűk körből történik. Elvétve tapasztalható egy-egy funkció betöltésére alternatív javaslat is. Esetenként az előkészítők és a döntésre illetékes testületek tagjai nem rendelkeznek a javaslat tárgyilagoss megítéléséhez kellő információval.

Gyakori még, hogy formális a párt-szervezetek és a szakszervezeti szervek véleményezési jogának érvényesítése. Számos esetben csak a tisztségviselő, nem a vezetőségek mondanak véleményt személyi kérdésekben. Ezt a helytelen gyakorlatot erősíti az is, hogy az illetékes vezetők általában rövid határidőt adnak a párt- és szakszervezeti szervek kollektív véleményének kialakításához.

Nem vált még gyakorlattá, hogy a magasabb funkcióban és hatáskörben levő vezetők megítélésénél a hatáskörrel ren-

delkező szervek kikérk az alapszervezetek és a munkatársak véleményét. Esetenként előfordul, hogy a megyei szervek és az országos főhatóságok nem veszik figyelembe a közbeeső (üzemi, községi) párt-szervek megnövekedett káderhatáskörét.

Az elmúlt két év során jelentősen fejlődött a káderek tevékenységét és magatartását minősítő munka. Áttekinthetőbb a kádernyilvántartás, rendszerebb a minősítések elkészítése, illetve kiegészítése. A tapasztalatok azt jelzik, hogy a párthatáskörbe tartozó vezetők döntő többségéről 3–4 évenként a megítélés elkészül. Javult a minősítések tartalma is. Minden területen tapasztalható, hogy a korábbinál nagyobb a törekvés a tárgyalgosságra, a végzett munka és az emberi magatartás alapján történő értékelés.

A fejlődés ellenére nem lehetnek elégedettek. A minősítések nem váltak még megfelelően a nevelés fontos eszközévé.

V.

A Politikai Bizottság, illetve a kormány határozatának megfelelően kiépült, és egyre eredményesebben dolgozik megyénkben a személyzeti munkát segítő apparátus. Tevékenységük feltétlenül hozzájárult a személyzeti munka fejlődéséhez. A személyzeti munkával foglalkozók többsége politikailag szilárd, jelentős mozgalmi tapasztalattal és szakmai ismerettel rendelkezik. Egyre hozzáértőbben készítik elő a személyi döntéseket, és általában rendben tartják a személyi anyagokat. Különösen az utóbbi években a párt-, állami és a felügyeleti szervek több segítségét adtak a személyzeti apparátus munkájához, szakmai és politikai felkészítéséhez.

VI.

Jelentősen fejlődött a párt-szervek és szervezetek tevékenysége a párt káderpolitikájának érvényesítésében. Javult az irányító-, segítőmunkájuk, rendszerebbé vált a káder- és személyzeti munka ellenőrzése. A megyeihez hasonlóan az alsóbb párt-szervek testületi üléseken tervszerűbben érzékelik a káderhelyzet alakulását, a káder- és személyzeti munka tapasztalatait. A korábbinál gyakrabban beszámoltattak állami, gazdasági vezetőket a káderpolitikai elvek érvényesítéséről. A megyei, városi, járási párt-szervek kialakították, illetve pontosították hatáskörüket. Ennek során jelentős számú funkciót adtak le alsóbb párt-szerveknek. Jelentős késséssel, de elkészültek az alapszervezetek véleményezési jegyzékai is.

VII.

A politikai képzettség javítása érdekében szintenként el kell készíteni a pártapparátus tudatos politikai képzését segítő iskoláztatási terveket, összehangolva azokat a kívánalmakkal és a feladatokkal.

Ugyanakkor át kell tekinteni az állami, társadalmi, gazdasági területen tevékenykedő vezetők képzettségét, főkészültségét, egyben intézkedni abban, hogy a funkcióhoz szükséges végzettséget megszerezzék mindazok, akiknél ez még hiányzik, azokkal együtt, akik a káderutánpótlást tekintve a funkcióba állításnál számításba jöhetnek.

Ennek érdekében meg kell vizsgálni a káderutánpótlás helyzetét, előírva, milyen követelményeket támasztanak a számba jöhető személyekkel szemben.

Tovább alkalmazni, sőt újabb területeken — például a termelőszövetkezetekben is — esetleg kísérletképpen bevezetni a jól bevált pályázati rendszert.

Az utánpótlás fő bázisának a magasabb végzettségű, felkészült szakembereket kell tekinteni. Ezzel egyidőben céltudatosan elősegíteni a munkában kitűnt tehetséges munkások vezetővé válásának folyamatát.

Ennek érdekében törekedni kell arra, hogy a munkások a jelenleginél nagyobb számban legyenek képviselve a választott vezető testületekben; biztosítani továbbképzésük, továbbtanulásuk politikai, személyi és tárgyi feltételeit; a személyi javaslatok előkészítésénél, az alternatívák kialakításánál, és a döntéseknél következetesen érvényesíteni a fizikai munkások vezetővé történő előléptetésének elvét.

Még tudatosabban és tervszerűbben szorgalmazni a fiatalok és a nők funkcióba állítását.

A kádermunka demokratizmusának fejlesztése érdekében növelni szükséges a testületek szerepét a személyi kérdések eldöntésében. Mindenütt következetesebben érvényesítve ugyanakkor azt az elvet, hogy az egyes területek vezetői politikailag felelősek működésük körzetében a párt káderpolitikájának megvalósításáért, a személyzeti munka állapotáért.

A következetesebb megvalósulás érdekében erősíteni kell minden szinten a párt-szervek és a párt-szervezetek irányító és ellenőrző szerepét, a káder- és személyzeti munkában.