

O kadrovski politiki

V decembru je bila 28. seja občinske konference Zveze komunistov Ljubljana-Siška, na kateri smo celovito ocenili uresničevanje sklepov organov zveze komunistov v občini in mestu Ljubljana s področja kadrovske politike. Od sprejema teh sklepov, je namreč preteklo leto dni. Sprejeti sklepi namreč obvezujejo članstvo ZK, da stalno preverjajo aktivnosti na tem področju. Pri pregledu uresničevanja sklepov in stališč lahko ugotovimo, da je napravljen premik pri uveljavljanju družbenih dogovorov na področju kadrovske politike, ki zagotavljajo podružbljanje kadrovske funkcije v naši družbi. Organizirana in usklajena aktivnost družbenopolitičnih organizacij in še posebej zveze komunistov je bila v času sprejemanja družbenih dogovorov izjemno uspešna, saj so se o tem dogovarjali vsi samoupravni subjekti v občini. Vendar pa je potrebno poudariti, da vsi določila dogovora niso vgradili v samoupravne akte. To pa pomeni, da nismo dovolj spremljali uresničevanja določil in da je zato potrebno z organizirano politično akcijo v vseh sredinah, kjer tega še niso storili, zahtevati takojšnjo in učinkovito akcijo. Ob tem velja omeniti, da je pripravljen predlog sprememb družbenega dogovora, ki naj dopolni določila na področju LO in DS, politike odlikovanj, uveljavljanja pobude tovariša Tita o kolektivnem delu in odgovornosti, ki ga bo potrebno z organizirano akcijo vseh, čimprej vgraditi v svoje samoupravne akte in s tem oblikovati vsa področja in določila samoupravne kadrovske politike.

Sicer pa uresničevanje družbenega dogovora le poredko najde mesto v dnevnih redih sej osnovnih organizacij ZK, čeprav je v dogovoru jasno opredeljeno, da je potrebno enkrat letno oceniti uresničevanje družbenega dogovora.

Kljub temu lahko ugotovimo, da so se odnosi in akcije na področju kadrovske politike korenito spremenili. Odprle so se nove možnosti za uveljavljanje novih, mlajših kadrov, ki imajo znanje, sposobnosti in moralopolitične lastnosti borcev za samoupravljanje. V samih postopkih za imenovanje vodilnih in vodstvenih delavcev je močno prisotno stališče, da je potrebno mladim sposobnim kadrom omogočiti možnost nadaljnega razvoja.

Ob ugodnem podatku pa ne smemo prezreti dejstva, da vsi le preveč odlašajo z aktivnostjo na področju kadrovske politike, še posebej z rednim ocenjevanjem vseh nosilcev družbenopolitičnih funkcij, vodilnih in vodstvenih delavcev. Tako je potrebno da nekoliko podrobneje ocenimo stanje, tudi v naši delovni organizaciji — Titovih zavodih Litostroju.

Določila družbenega dogovora vgrajena v naše samoupravne akte, predstavljajo naša izhodišča pri pripravi stališč za kadrovanje posameznikov. Tudi možnost za uveljavljanje sposobnih mladih kadrov je stalno prisotna pri vseh oblikah kadrovanja. Pogosteje in predvsem redno bo sicer treba ocenjevati člane na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih, člane ZK in ostale vodilne samoupravne delavce. Potrebno je tudi dodati, da bomo morali v skladu s sprejemom ustavnih amandmajev o kolektivnem delu in odgovornosti v določenem časovnem obdobju spremembe vgraditi v naše samoupravne akte in v skladu z akti uveljavljati družbeno akcijo v praksi. V celoti gledano pa lahko pozitivno ocenimo vlogo osnovnih organizacij in članov ZK pri uveljavljanju samoupravne kadrovske politike v delovni organizaciji.

Usposabljanje komunistov mora biti še bolj prisotno kot doslej

Kazalci kažejo sicer količinsko veliko uspešnost na področju usposabljanja komunistov, vendar pa se kvaliteta še ni bistveno izboljšala. Večina osnovnih organizacij ZK je sprejela svoj program usposabljanja, katerega

v celoti izvaja le polovica. Nekatere le neredno organizirajo usposabljanje svojih članov. Sem sodijo organizacije, ki so sicer sprejele svoj program usposabljanja, vendar ga neodgovorno izvajajo in usposabljanja ne organizirajo. Med pomembne oblike usposabljanja sodi akcijsko usposabljanje, organizirano na občinski ravni. V tem sklopu se idejnopolitično usposablja sekretarji OO ZK, člani občinskih konferenc, komiteja, vodstva osnovnih organizacij, člani aktiva delavcev, komunistov neposrednih proizvajalcev.

Najpomembnejši napredek je bil dosežen na področju organiziranih in pedagoško vodenih oblik idejnopolitičnega usposabljanja. V tem okviru so tudi osnovne organizacije ZK v Litostroju v pretekli izobraževalni sezoni organizirale dva celotna programska ciklusa izobraževanja, kar je bilo dovolj, da smo do konca maja sprejeli 60 novih komunistov. Tudi ostalih izobraževalnih oblik v okviru občine in mesta se je udeležilo veliko naših članov. Politično šolo v občini je opravilo 9 udeležencev, trimesečni seminar teorije in prakse 4 udeležencev, seminar samoupravljanja v združenem delu 6 udeležencev, politično šolo CK ZKS 1 udeleženec, skoraj 80 članov pa se je usposabljal v drugačnih oblikah. V idejnopolitično usposabljanje je bilo torej vključenih skoraj 23 odstotkov članov ZK v delovni organizaciji. Če k temu podatku dodamo še ostale oblike usposabljanja preko sindikata in mladine v okviru samoupravnih organov, potem lahko ugotovimo, da je več kot 80 odstotkov članov ZK v stalnem ciklusu usposabljanja.

Odnos do izobraževanja v ZK smo v delovni organizaciji postavili na določen nivo, potrebno pa je, da te oblike razvijamo še naprej, oziroma da vsaj obdržimo doseženo raven izobraževanja. V okviru občinske konference pa je potrebno veliko bolj kot doslej zaostri odgovornost in vztrajati na izpolnjevanju standardnih obveznosti v vseh tistih organizacijah, ki imajo do usposabljanja nepravilen odnos. Spremeniti je potrebno tudi mnenje, da za člana ZK, ki ima daljši staž, usposabljanje ni potrebno.

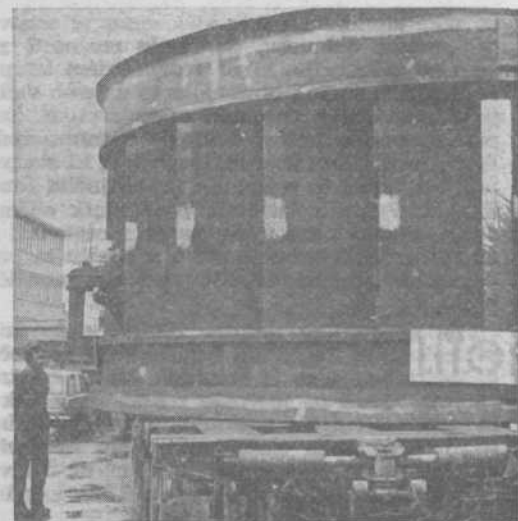
Razvijanje kolektivnega dela in odgovornosti še posebej poudarja pomen doslednega uresničevanja kadrovske politike za demokratizacijo odnosov v naši družbi. Poseben premik uresničevanja pobude je bil storjen v družbenopolitičnih organizacijah, ostale institucije političnega sistema pa še čakajo na nova ustavna določila. Kljub temu lahko trdimo, da se kolektivno delo in odgovornost že v veliki meri uveljavljata čeprav vse oblike uveljavljanja še niso dokončne. Ob tej problematiki se pojavlja tudi vprašanje hitrejšega vračanja imenovanih in voljenih kadrov nazaj v gospodarstvo. Običajno gre za najsposobnejše kadre, ki so v gospodarstvu v tem trenutku in nasploh izredno pomembni, pa se ponavadi ne vračajo na prejšnja delovna mesta.

Uveljavljanje kadrovske politične vloge v ZK je ena najpomembnejših funkcij v delu osnovnih organizacij. Vendar pa je v nekaterih sredinah opazno, da se nekateri najsposobnejši člani izogibajo funkcij na ta način, da predlagajo slabše kadrovske rešitve, da le njim ni treba prevzeti funkcij. Obstojajo tudi primeri neopravičenega zavračanja odgovornih dolžnosti v osnovni organizaciji, česar nihče ne kritizira, še manj pa ukrepa, kot to narekuje statut ZK. Vse manj osnovnih organizacij ZK uporablja kritiko in samokritiko v svojih vrstah, čeprav je tudi to jasno opredeljeno v statutu. Tudi tovariška kritika ni pogosta, tam, kjer pa je, v veliko primerov izpade kot osebni napad na svojega tovariša. Pomanjkljiva je predvsem ustvarjalna kritika. Ob ugotavljanju nerazvite kritike v osnovnih organizacijah ZK pa lahko na drugi strani kot slab ocenimo odnos do članov, ki s svojo aktivnostjo, prizadevnostjo in žrtvovanjem veliko pripomorejo k delu osnovne organizacije, h krepitvi položaja in ugleda ZK, vendar običajno za dolgoletno in požrtvovalno delo niso deležni nika-

kršne pohvale ali priznanja. V tem trenutku je potrebno glede na preverjanje sklepov in stališč s področja kadrovske politike oceniti uresničevanje v praksi v vseh sredinah, predvsem pa v osnovnih organizacijah. Prislusniti velja tudi pobudam, sprejetim v komisiji za kadrovska vprašanja pri komiteju OK ZKS Ljubljana-Siška, da čimprej evidentiramo kandidate za bližajoče volitve. Glede na ugotavljanje slabosti se je potrebno evidentiranja lotiti z vso resnostjo in odgovornostjo, saj se težave v funkcioniranju delegatskega sistema pogosto pojavljajo tudi zato, ker ne izbiramo najustrežnejših kadrov.

Konferenca je v konstruktivni razpravi in celoviti oceni analizirala tudi področje LO in DS kot eno ključnih področij pri uveljavljanju kadrovske politike v našem svetu.

Na podlagi sprejetih stališč in sklepov občinske konference moramo v vseh osnovnih organizacijah ZK v Litostroju tudi sami oceniti celovito uresničevanje kadrovske politike v praksi in to z vseh vidikov. To pomeni, da moramo na vseh osnovnih organizacijah odpreti konstruktivno ustvarjalno razpravo s področja uveljavljanja kadrovske politike. Naloga je zelo zahtevna, saj terja, da se v akcijo v



okviru komisij, sekretariatov in osnovnih organizacij vključijo vsi komunisti. Ocena naj zajame vse strukture delavcev — komunistov pa tudi ostale vodilne in vodstvene delavce, predstavnike samoupravnih organov. Taka celovita ocena bo dobra osnova za nadaljnjo aktivnost osnovnih organizacij v začetku prihodnjega leta in za aktivnost tudi na ostalih področjih, za katera se zveza komunistov ves čas živo zanima. Ob vseh naštetih nalogah je potrebno posebej izpostaviti akcijo članstva ZK za sprejem vseh planskih dokumentov, saj nam položaj kaže na to, da močno kasnimo pri pripravi srednjeročnih planov.

Nadalje bo v začetku prihodnjega leta velika aktivnost usmerjena ponovno v idejnopolitično izobraževanje, saj imamo pripravljen seminar za kandidate za sprejem in seminar za novosprejete člane ZK. Sledila bo poglobljena razprava in obravnavna uspešnosti poslovanja v letošnjem letu ter odločitve o delitvi ustvarjenega dohodka.

Vse omenjene aktivnosti so opozorilo, da ob koncu letošnjega leta in v prvih mesecih prihodnjega leta od vseh osnovnih organizacij pričakujemo povečano aktivnost in veliko političnega dela. Vse to pa bi bila dobra osnova za pripravo in izvedbo programskih konferenc, obenem pa prava pot za stopnjevanje aktivnosti pred kongresi ZK Slovenije in ZK Jugoslavije.

M. S.