

GRATIS

Atomowych zbrodniarzy pod pręgierz! Każdy uczciwy człowiek podpisuje APEL POKOJU!

Cena numeru zł. 3

PROLETARIUSZE WSZYSTKICH KRAJÓW ŁĄCZcie SIĘ!

GŁOS TOMASZOWSKI

ORGAN WKŁK POLSKIEJ ZJEDNOCZONEJ PARTII ROBOTNICZEJ

ROK III (VI)

PONIEDZIAŁEK 15 MAJA 1950 ROKU.

Nr 133 (1414)

60 tysięcy podpisów pod Apelem Pokoju

złożyli w pierwszym dniu akcji mieszkańcy Łodzi
Akcja składania podpisów objęła cały kraj

Akcja zbierania podpisów pod Apelem Pokoju objęła całą Łódź. „Trójki pokoju” wyruszyły do wszystkich mieszkań, docierając do każdego obywatela, zbierając podpisy, świadczące o niezłomnej woli walki o pokój. W ciągu jednego dnia, 12 bm. 3.000 „trójek pokoju” zebrało 60.000 podpisów.

Od Bałtyku do Karpat, od Bugu po Odrę i Nysę rozbrzmiewa w Polsce Apele Pokoju. Dziesiątki tysięcy agitatorów pokoju odwiedzają mieszkania, miliony Polaków z niebywałym entuzjazmem składają swe podpisy pod Apelem Sztokholmskim.

Ślązacy z entuzjazmem podpisują Apele Sztokholmskie

KATOWICE — W centralnym okręgu przemysłowym Polski — na Śląsku, dnia 13 bm. rozpoczęła wielką akcję zbierania podpisów pod Apelem Sztokholmskim. W pierwszym dniu, w 14 miastach i powiatach Śląska 14.000 aktywistów pokoju przystąpiło do zbierania podpisów. W samych Katowicach prowadziła akcję 241 komitetów blokowych i 140 komitetów, obejmujących ulice.

W pow. rybnickim rozpoczęła pracę w terenie już w pierwszym dniu 8.800 aktywistów pokoju, w Zabrze — 3.000, w Bytomiu — 4.000. Napływające meldunki świadczą o gorącej sympatii, z jaką aktywiści przyjmowani są przez najszersze rzesze społeczeństwa.

Ramię w ramię z robotnikami walczy o pokój chłop polski

WARSZAWA — Z okazji zbliżającego się dnia obchodu Święta Ludowego Naczelny Komitet Wykonawczy Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego zwrócił się do ludu pracującego wsi i miast z odezwą, w której m. in. czytamy: „Obywateli! Nadchodzi Święto Ludowe — święto pracujących mas chłopów, walczących o usunięcie w Polsce Ludowej Wszelkiej, istniejącej jeszcze niesprawiedliwości, wyzysku, zacięcia i ciemnoty.

Święto braterstwa i sojuszu chłopów i robotników dla umocnienia oraz jeszcze pełniejszego rozwoju naszej Ludowej Ojczyzny. Chyli się do upadku świat kapitalistyczny. Pograża się coraz bardziej w otchłani kryzysu i bezrobocia imperium dolara. Obóz socjalizmu i demokracji ma już dość siły, żeby nie dopuścić do wojny, w jaką imperialiści pragną pogrążyć ludzkość dla własnych zysków.

My, skupieni w szeregach obrońców pokoju, ożywieni gorącym pragnieniem budowy szczęśliwszego życia, poprzez wzmożony, codzienny trud na polach, w fabrykach, po-

Protest Albanii przeciwko nowym prowokacjom monarcho-faszystów greckich

TIRANA (PAP) — Wiceminister spraw zagranicznych Albanii — Koço Taszko wystosował 10 maja br. pismo pod adresem sekretarza generalnego ONZ Trygve Lie, protestując przeciwko 11. nowym prowokacjom monarcho-faszystów greckich na granicy albańskiej, w okresie od 27 marca do 24 kwietnia br.

mnożymy rosnącą siłę naszego ludowego państwa, jego coraz większy wkład w wielką sprawę obrotu pokoju i wolności. Zamanifestujemy naszą wolę przez złożenie podpisów pod Apelem Sztokholmskiej Sesji Stałego Komitetu Obróńców Pokoju”.

W szeregach obrońców pokoju nie brak młodzieży akademickiej i profesorów

WARSZAWA (PAP) — We wszystkich ośrodkach akademickich w kraju odbywają się ogólne zebrania profesorów, studentów i personelu administracyjnego wyższych uczelni, poświęcone omówieniu zagadnienia czynnej walki o pokój, oraz wzięciu czynnego udziału w akcji masowego składania podpisów pod Apelem Sztokholmskim. Jednocześnie profesorowie i studen-

**Referat Przewodniczącego KC PZPR
TOW. BOLESŁAWA BIERUTA
pt. „Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej” — (część druga) —
zamieszczamy na str. 2-ej**

Dlaczego podpisuję Apele Sztokholmskie?

Świat pracy, nauki i sztuki walczy w jednym szeregu o pokój

Kto okaleczy człowieka jest przestępcą, kto zabija jest zbrodniarzem, kto zabija dla korzyści jest rabusem, agresor wojenny robi to wszystko masowo. Budźmy, uświadomienie, budźmy pogardę dla agresorów wojennych, gniew, oburzenie — bunt przeciwko wojnie agresywnej.

Prezes Związku Inwalidów Pracy w Polsce
IAN SKAŁSKI

Jako lekarz i pediatra, któremu losy dzieci polskich leżą na sercu, jestem zwolennikiem akcji, mającej na celu utrzymanie pokoju. Naszym zadaniem jako lekarzy jest podniesienie zdrowotności, która jest podstawowym elementem szczęścia ludzkiego.

Na odcinku opieki zdrowotnej nad dzieckiem zainicjowały wspaniałe możliwości rozwoju, które mogą być realizowane jedynie w warunkach długotrwałego pokoju.

DR MED. K. SROCZYŃSKI

— Mam dwóch synów, chłopaków „na schud”, doskonale odżywionych, uczących się w gimnazjum. W synach moich skoncentrowałem całą swą miłość i nadzieję na przyszłość. Wiem, że wojna przekreśliłaby te nadzieje, wiem, że tylko dzisiejsza rzeczywistość pozwala mi na kształcenie synów, na prowadzenie spokojnego, dostatniego życia. Podpisując jako bezpartyjny robotnik Apele Pokoju, stoję w jednym szeregu ze wszystkimi walczącymi o pokój.

TADEUSZ NOWICKI
przodownik pracy, tkacz z PZPB im. Dzierżyńskiego

— Jestem w „trójce pokoju”. Z dumą wypełniam swój obowiązek agitatora pokoju. Chodząc od mieszkań do mieszkań, rozmawiając z ludźmi, widzę, jak głęboko nurtują idee pokoju w naszym społeczeństwie i jak potężne są nasze siły. Wierzę, że podpisami naszymi, za którymi stoi czyn, wytręćmy brzo z ręki podległym wojennym.

HENRYK GIERYN
przodownik pracy z Warszawsko-Lódzkiej Zakładów Przemysłu Drzewnego

— Wczoraj złożyłem swój podpis pod Apelem Sztokholmskim. Uczyniłem to z całą świadomością, że spełniam swój obywatelski obowiązek. Będąc przodownikiem w moim zakładzie pracy, przyznaję się do odbudowy naszego państwa zniszczonego podczas ostatniej wojny, dając wyraz dążności do pokoju, do pokojowej twórczej pracy. Nie wątpię, że na listach pokoju złoży swe podpisy wszyscy, którym leży na sercu dobro kraju i najbliższych.

FRANCISZEK WIECZORKOWSKI
przodownik pracy z PZPW Nr 4

ci wyższych uczelni w Polsce deklarują swój protest przeciwko szkodliwym, stosowanym we Francji wobec wielkiego uczonego prof. Joliot-Curie, wyrażającym się m. in. w decyzji rządu francuskiego, pozbawiającej prof. Joliot-Curie stanowiska wysokiego komisarza rządu do spraw energii atomowej. Zebrania tego rodzaju, które prze-

Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy

wchodzi w życie w środę 17 maja b. r.
Komunikat Prezydium Rady Ministrów

WARSZAWA (PAP) — Prezydium Rady Ministrów komunikuje: Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy została ogłoszona w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, a Rada Mini-

strów uchwaliła przepisy wykonawcze do tej ustawy. Prezes Rady Ministrów ustalił termin ukończenia przygotowań we wszystkich zakładach pracy do wprowadzenia w życie ustawy i uchwalił w środę, dnia 16 maja 1950 roku. W związku z tym, we wszystkich uposażonych zakładach pracy, instytucjach i urzędach — w stosunku do wszystkich pracowników — począwszy od środy, dnia 17 maja 1950 roku wejdą w życie postanowienia ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, a kierownicy zakładów pracy winni niewykonania obowiązków na nich obowiązujących, pociągani będą do odpowiedzialności, przewidzianej ustawą.

Mógłbym, jako człowiek teatru, powiedzieć, że „na zgiełku wojny milkną muzy”. Ale mówię dzisiaj nie jako człowiek teatru i nie o muzy dzisiaj chodzi. Mówię jako prosty człowiek o prostym człowieku, o milionach prostych ludzi całego świata, dla których pokój jest jak chleb powszedni, którzy pragną pokoju z tego prostego względu, że jedynie w atmosferze pokoju możliwe jest to, co uszlachetnia życie ludzkie i nadaje mu sens: twórcza praca.

Podpisujemy więc Apele Sztokholmskie. Kładąc pod nim swe skromne podpisy, my, ludzie prości, szkatułkujemy ręce jakby w braterskim uścisku i tworzymy potężną zapórę, zagrażającą drogie imperialistom, szkatułkom finansjery zachodniej, zachłannym wyzyskiwaczom i szubrawym politykom, dla których wojna jest środkiem napełniania sobie kieszeni i odstręgnięcia się od straszliwych sprzeczności kapitalizmu. Im liczniejsze będą nasze szeregi — szeregi uczciwych ludzi i świadomych bojowników pokoju — tym ostrzej potępimy — nie tylko słowem, ale w potrzebie i czynem — podlegających wojennym, tym pewniej wytręćmy im z ręki narzędzie atomowej zbrodni.

— Dziś wyruszyłem w teren z „trójką” agitatorów, w skład której wchodzi także mój mąż. Oboje postanawiamy zmobilizować podpisy wszystkich osób z powierzonego nam bloku. Rozumiemy oboje, że w ten sposób przyczynimy się do powiększenia ilości głosów, jakie na całym świecie padają w obronie pokoju. My sami z niecierpliwością oczekujemy tej chwili, gdy złożymy podpisy pod Apelem. Zrobimy to z myślą przede wszystkim o naszym 6-letnim dziecku, dla którego pragniemy jak najlepszej przyszłości.

HELENA SKROK
przodownica pracy z PZPW im. L. Waryńskiego

Akcja składania podpisów pod Apelem Sztokholmskim ogarnia cały świat. Miliony, dziesiątki milionów, setki milionów rąk składają podpisy. Są to ręce robotników, chłopów, ludzi nauki, pracowników kultury, księży, nauczycieli, lekarzy... ręce matek i wdów, którym ostatnia, najokrutniejsza w historii wojna zabrała dzieci i mężów. Głęboko świat kapitalistyczny chce rozpętać nową, jeszcze okrutniejszą wojnę. Przeszkodzi temu wola milionów ludzi postępu.

Wszyscy podpisujemy protest narodów świata przeciwko podlegającym wojennym. Będzie to zdrowym odruchem każdego człowieka, który świadom jest istotnego znaczenia wypadków, pragnie twórczej pracy, chce w pokoju budować swoją ojczyznę.

LEON GOMOLICKI

PODPISZ APEL POKOJU!

Apele Pokoju domaga się:

- zakazu broni atomowej
- wprowadzenia międzynarodowej kontroli wykonania tego zakazu
- uznania za zbrodniarza wojennego rządu, który pierwszy użyje broni atomowej.

Co to znaczy? Znaczy to, że:

jeżeli nie chcesz, by przez cały świat przeszła nowa pozoła wojenna,

jeżeli nie chcesz, by twoja matka, ojciec, twoje dziecko, twoja żona, twój mąż, twój brat, siostra, twój przyjaciel ginął na froncie lub w domu,

jeżeli nie chcesz nowych milionów inwalidów,

jeżeli nie chcesz, by twój kraj, twój zakład pracy, twoje miasto, twoja wioska, twój dom obrócili w perzynę atomowi zbrodniarze,

jeżeli nie chcesz, by znów zadymiały kominy pieców krematoryjnych,

jeżeli nie chcesz ruin, nędzy, głodu dla siebie i swoich bliskich,

PODPISZ APEL POKOJU!

Jeżeli chcesz przysięgnąć do ziemi i zdusić gadzinę imperialistyczną,

jeżeli chcesz, by rozwijała się w szczęściu i pomysłności nasza Polska,

jeżeli chcesz, by stale wzrastał twój dobrobyt,

jeżeli chcesz, by dzieci twoje wychowywały się w zdrowiu, w szczęściu, w coraz lepszych warunkach,

jeżeli chcesz, by twoje dzieci w spokoju kształciły się,

jeżeli chcesz, by nikt nie zaznał strachu śmierci, kalectwa, nędzy,

jeżeli chcesz, by twój kraj, twoje miasto, twoja wieś, twoja ulica, twój dom był piękniejszy i wygodniejszy,

jeżeli chcesz trwałego pokoju —
PODPISZ APEL POKOJU!

Rada Państwa

akceptuje uchwały Rady Ministrów
w przedmiocie wykonania ustawy
o terenowych organach władzy państwowej

WARSZAWA (PAP). — W dniu 12 maja 1950 r. pod przewodnictwem Prezydenta Rzeczypospolitej odbyło się 94 kolejne posiedzenie Rady

Państwa, w którym wziął udział Prezes Rady Ministrów. Na posiedzeniu tym Rada Państwa wyraziła zgodę na uchwały Rady Ministrów w przedmiocie wykonania ustawy o terenowych organach jednolitej władzy państwowej. Są to m. in. uchwały, dotyczące pierwszej sesji rad narodowych, składu, podziału pracy i trybu działania prezydentów rad narodowych, tworzenia wydziałów i referatów prezydentów rad narodowych.

Rada Państwa uchwaliła także wytyczne dla powoływania i działalności komisji rad narodowych oraz tymczasowy regulamin obrad rad narodowych.

Na tymże posiedzeniu Rada Państwa powołała na stanowisko szefa kancelarii Rady Państwa — Mariana Rybickiego.

Rada Najwyższa ZSRR zbiera się 12 czerwca br.

MOSKWA (PAP) — Jak donosi Agencja TASS, Prezydium Rady Najwyższej ZSRR postanowiło zwołać pierwszą sesję Rady Najwyższej Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich na 12 czerwca 1950 roku.

Przyjęcie na cześć delegacji polskiej w Moskwie

MOSKWA. — Przewodniczący Wszechzwiązkowego Towarzystwa Łączności Kulturalnej z Zagranicą — prof. Denisow wydał przyjęcie z okazji pobytu w ZSRR delegacji polskich mas pracujących.

Na przyjęciu obecni byli członkowie delegacji polskiej z posłem Dwo rakowskim na czele, przedstawiciele społeczeństwa radzieckiego, działacze kultury, nauki i sztuki, stachanowcy moskiewskich zakładów przemysłowych, bohaterowie pracy socjalistycznej, bohaterowie Związku Radzieckiego, odpowiedzialni pracownicy radzieckiego MSZ, WCPSP, Komitetu Skowańskiego w ZSRR oraz radca ambasady polskiej w ZSRR — J. Zambrowicz, jak również sami członkowie ambasady polskiej.

Przyjęcie odbyło się w przyjaznej atmosferze.

Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej

Referat przewodniczącego KC PZPR towarzysza Bolesława Bieruta

na IV Plenarnym Posiedzeniu Komitetu Centralnego i Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej wygłoszony w dniu 8 maja 1950 roku (Część druga)

Cała Partia winna zrozumieć, że sprawa właściwego rozwoju i wzrostu kadr partyjnych - to podstawowe, najważniejsze i naczelnne zadanie

Masy pracujące w potężnym wysiłku tworzą nie tylko warunki bytu naszego narodu, ale w pracy tej przekształcają się same. Dźwigają się, dojrzewają i rosną ludzie w Polsce Ludowej, kształtują się nowi twórcy nowego życia.

Tysiące, setki tysięcy pracowników zdobywa co roku nowe kwalifikacje, powiększa swoje uzdolnienia zawodowe i pogłębia swoją wiedzę, miliony ludzi wzbogacają swoją świadomość polityczno-społeczną. Jest to najważniejsza i najwspanialsza zdobycz naszego nowego ustroju, która stała się już dostępną dla wszystkich, kto chce i umie oświecać rozwój naszego życia.

Po raz pierwszy w historii narodu wybija się na czoło społeczne życie twórcze inicjatywa milionowych mas pracujących, która nie tylko przyspiesza, racjonalizuje i ulepsza ale nadaje nowy sens całemu procesowi pracy ludzkiej. Przeobraża ona do gruntu, zmienia, od podstaw nie tylko społeczne stosunki produkcji, ale i samych ludzi.

W tym wielkim procesie rewolucyjnych przeobrażeń gospodarczych i społecznych, dzięki którym szybko rośnie i przekształcają się ludzie - przed Partią naszą, staje coraz nowe, coraz odpowiedzialniejsze i wyższe zadanie.

Jako siła przodująca narodu Partia musi czynić wszystko, aby pomyślne tempo wzrostu naszej gospodarki nie doznawało zahamowań. Im głębsze są procesy wzrostu tym sprawniej musi być aktywność kadr partyjnych, które kierują postępującym naprzód ruchem mas pracujących. Szybzy marsz naprzód wymaga od kadr partyjnych większej troski o ludzi, o masy pracujące, które uczą się cenić pracę i poprzez pracę dźwigają wzwyż swój naród i samych siebie.

Dlatego też jako jeden z najpilniejszych i szczególnie dziś ważnych problemów, które Biuro Polityczne pragnie postawić pod rozwagę Plenum

Jedynie w walce z trudnościami wykuwają się prawdziwe kadry

Siła naszej Partii jest to, że posiada ona w swych szeregach starą, zahartowaną w wieloletniej walce rewolucyjnej i bogatą doświadczeniem tej walki kadrę, która wychowała się w bojowych organizacjach polskiej klasy robotniczej, wchłonięła w siebie wspaniałą tradycję rewolucyjnej SDKPiL, KPP, jak również najbardziej konsekwentnej lewicy socjalistycznej. W oparciu o tę kadrę starych rewolucjonistów, zahartowanych w bitwach z faszystowskimi rządami, polska klasa robotnicza w sojuszu z chłopstwem wysunęła się na czoło w walce z najazdem hitlerowskim na nasz kraj, a następnie pod sztandarem walki o wyzwolenie narodowe i społeczne potrafiła zabezpieczyć zaszczepiony udział przodujących i patriotycznych warstw narodu w wielkich bojach wyzwoleniejszych bohaterskiej Armii Radzieckiej, która przyniosła zwycięstwo i wolność wszystkim krajom Europy.

Możemy dzisiaj stwierdzić z dumą, że mimo olbrzymich trudności jakie piętrzyły się na każdym kroku w pierwszym okresie po wyzwoleniu, nasze kadry partyjne sprostały zadaniom, jakie włożył na nie ten przełomowy okres naszej historii. Przeszły one pomyślnie przez etap największych trudności, który był dla całej Partii wielką szkołą doświadczenia organizacyjnego w pracy państwowej i wielką próbą hartu w walce klasowej, przy czym formy tej walki klasowej zmieniły się, stały się bardziej skomplikowane i trudne. Miarą sprawności naszych kadr partyjnych w najtrudniejszych okresach są kryteria za które w następujących słowach To warzyśca Stalina:

„Tylko te kadry są dobre, które nie boją się trudności, które nie chowają się przed trudnościami, lecz przeciwnie, stawiają czoło trudnościom po to, żeby je przezwyciężyć i zlikwidować. Jedynie w walce z trudnościami wykuwają się prawdziwe kadry”.

Przeważająca część naszych kadr partyjnych wykładała swe doświadczenie polityczne i organizacyjne w walce z trudnościami, przezwyciężając je i likwidując. Pomyślnie po konaniu trudności pierwszego okresu pozwoliło nam na przejście do nowego etapu gospodarki planowej.

W procesie realizacji Trzyletniego Planu kadry partyjne stanęły przed nową próbą i trudnościami zgoła odmiennej natury - przed niebezpieczeństwem załamania ideologicznego i zwłędnięcia prawidłowej drogi naszego rozwoju politycznego. Niebezpieczeństwem tym było ODCHYLENIE PRAWICOWE I NACJONALISTYCZNE, które napotkało na zdecydowany odpór kadr partyjnych, a wraz z nimi obu partii robotniczych w okresie ich przygotowania do Kongresu Zjednoczeniowego.

Jednakże tendencje i wpływy oportunistyczne, osłabiające czujność rewolucyjną i działające długo przedtem, nim ujawniły się w formie odchylenia prawicowego i nacjonalistycznego, nie pozostały bez wpływu na niektóre ogniska partyjne, co ułatwiło zamaskowanie agentom wroga klasowego przeniknięcie na niektóre odcinki naszego aparatu państwowego.

biurokratycznego, nararów dygnitarskich, zagubienia łączności z masami pracującymi. Obrady i wytyczne III Plenum wywarły doniosły wpływ na skupienie uwagi organizacji partyjnych dookoła zagadnień, związanych z polityką kadr. Dlatego więc powracamy znów na obecny Plenum do tego zagadnienia?

jest problem szybszego wzrostu kadr partyjnych.

Kongres Zjednoczeniowy i jego deklaracja ideowa, program Partii, nakreślający wspaniałą i śmiałą perspektywę budownictwa socjalizmu w Polsce, podniosły wysoko wśród mas pracujących i całego narodu autorytet naszej Partii, określiły jej przodującą rolę w kierowaniu planową gospodarką Państwa i rozwojem dobrobytu oraz kultury narodu. Ale ta zaszczytna rola nakłada na Partię naszą, szczególnie odpowiedzialne zadania, których wykonanie może zabezpieczyć tylko szybzy wzrost kadr. Od szybszego wzrostu kadr partyjnych, od ich poziomu politycznego i przygotowania do zadań, które nakłada na Partię naszą, jako przewodniczącą mas pracujących, wielki historyczny Plan 6-letni - zależy niemal całkowicie powodzenie tego Planu, zależy dalszy pomyślny marsz naprzód. Bo wiem właściwy poziom i wzrost kadr partyjnych, ich wpływ polityczny, wychowawczy, organizatorski - limituje w istocie i określa kierunek i tempo procesu wychowania, doboru i stanu kadr w naszym aparacie państwowym oraz we wszystkich dziedzinach naszej gospodarki i naszego życia społecznego. A skoro tak jest, a tak jest bez wątpienia - to zagadnienie właściwego poziomu i wzrostu kadr partyjnych musi być główną i nieustanną troską całej Partii na wszystkich jej szczeblach i we wszystkich jej ogniskach od góry do dołu. Czy wystarczyłby ogień naszej Partii rozumieć należyte tę główną troskę i to podstawowe, najważniejsze i naczelnne zadanie? Oto pytanie, dookoła którego winniśmy skupić dziś uwagę wszystkich naszych organizacji partyjnych i skłonić je do generalnego przeglądu dotychczasowych wysiłków, środków i działań, całej dotychczasowej polityki jak również przygotowań i zamiarów w dziedzinie wychowania kadr i zabezpieczenia ich wzrostu, ich właściwego poziomu ideologicznego, ich sprawności organizacyjnej.

„Tylko te kadry są dobre, które nie boją się trudności, które nie chowają się przed trudnościami, lecz przeciwnie, stawiają czoło trudnościom po to, żeby je przezwyciężyć i zlikwidować. Jedynie w walce z trudnościami wykuwają się prawdziwe kadry”.

Przeważająca część naszych kadr partyjnych wykładała swe doświadczenie polityczne i organizacyjne w walce z trudnościami, przezwyciężając je i likwidując. Pomyślnie po konaniu trudności pierwszego okresu pozwoliło nam na przejście do nowego etapu gospodarki planowej.

W procesie realizacji Trzyletniego Planu kadry partyjne stanęły przed nową próbą i trudnościami zgoła odmiennej natury - przed niebezpieczeństwem załamania ideologicznego i zwłędnięcia prawidłowej drogi naszego rozwoju politycznego. Niebezpieczeństwem tym było ODCHYLENIE PRAWICOWE I NACJONALISTYCZNE, które napotkało na zdecydowany odpór kadr partyjnych, a wraz z nimi obu partii robotniczych w okresie ich przygotowania do Kongresu Zjednoczeniowego.

Jednakże tendencje i wpływy oportunistyczne, osłabiające czujność rewolucyjną i działające długo przedtem, nim ujawniły się w formie odchylenia prawicowego i nacjonalistycznego, nie pozostały bez wpływu na niektóre ogniska partyjne, co ułatwiło zamaskowanie agentom wroga klasowego przeniknięcie na niektóre odcinki naszego aparatu państwowego.

biurokratycznego, nararów dygnitarskich, zagubienia łączności z masami pracującymi. Obrady i wytyczne III Plenum wywarły doniosły wpływ na skupienie uwagi organizacji partyjnych dookoła zagadnień, związanych z polityką kadr. Dlatego więc powracamy znów na obecny Plenum do tego zagadnienia?

biurokratycznego, nararów dygnitarskich, zagubienia łączności z masami pracującymi. Obrady i wytyczne III Plenum wywarły doniosły wpływ na skupienie uwagi organizacji partyjnych dookoła zagadnień, związanych z polityką kadr. Dlatego więc powracamy znów na obecny Plenum do tego zagadnienia?

biurokratycznego, nararów dygnitarskich, zagubienia łączności z masami pracującymi. Obrady i wytyczne III Plenum wywarły doniosły wpływ na skupienie uwagi organizacji partyjnych dookoła zagadnień, związanych z polityką kadr. Dlatego więc powracamy znów na obecny Plenum do tego zagadnienia?

PO PIERWSZE, dlatego, że nie wystarczy tylko wzmocniona czujność i zdobyte umiejętności wykrycia i odsłania złych i wrogich elementów. Niemniej istotna, trudna i odpowiedzialna jest umiejętność doboru, rozstawiania, kształcenia, wysuwania kadr i opiekowania się nimi, umiejętność, która musi być naszym instancją partyjną, której nauczycie się muszą wszystkie nasze organizacje partyjne.

PO WTORÉ, dlatego, że na odcinku polityki kadr większość naszych organizacji partyjnych ujawnia wciąż jeszcze słabe zrozumienie zadań, które wysuwa przed nami w tej dziedzinie Plan 6-letni i nowy wyższy etap naszego rozwoju - budownictwo fundamentów socjalizmu.

PO TRZECIE, dlatego, że brak kadr kierowniczych w wielu ogniskach naszego aparatu partyjnego i gospodarczego oraz w wielu instytucjach wypełniających ważne zadania społeczne, naukowe i kulturalne staje się już dziś główną przeszkodą w pracy tych ognisk i instytucji, grozi zahamowaniem ich działalności.

PO CZWARTE, dlatego, że w polityce kadrowej poszczególnych organizacji partyjnych przeważają jeszcze często elementy żywiołowości, brak doświadczenia i nieumiejętność dostosowania tej polityki

Przegląd stanu kadr politycznych w aparacie partyjnym wszystkich szczebli

Spróbujmy dokonać bardziej szczegółowego przeglądu obecnego stanu kadr kierowniczych w poszczególnych dziedzinach naszego życia politycznego, społecznego i gospodarczego. Nie będzie to rzecz łatwa, ponieważ ewidencja tych kadr pozostawia jeszcze wiele do życzenia - mimo istnienia wydziałów personalnych w każdej niemal instytucji pracy tych wydziałów nie jest dotąd planowo regulowana, ich zadania nie są dostatecznie jasne i w sposób właściwy sprzączowane. Sytuacja w tej dziedzinie nie jest dobra i wymaga uregulowania.

Rozpatrzmy naprzód dane, dotyczące kadr kierowniczych w aparacie komitetów partyjnych we wszystkich instancjach. Zbyt często było by podkreślać tu na Plenum rolę politycznych aparatów partyjnych w kierowaniu ruchem kadr, w wychowaniu politycznym, właściwym doborze, szkoleniu i przygotowywaniu ludzi, pełniących funkcje kierownicze, w prawidłowej ocenie ich pracy na podstawie jej wyników, w opiece i pomocy ze strony Partii w wyrastaniu ludzi i opanowywaniu przez nich coraz bardziej odpowiedzialnych funkcji kierowniczych. Dla wypełnienia takiej roli niezbędne jest, aby pracownicy polityczni aparatów partyjnych sami stali na odpowiednim poziomie, aby posiadali lub zdobywali wiedzę teoretyczną i wysoki hart ideologiczny, aby umieli wiązać doświadczenia organizacyjne i praktykę swej pracy z teorią marksizmu-leninizmu, aby promieniowali w obcowaniu z ludźmi swym autorytetem, wpływem politycznym, moralnym i ideologicznym. Wzmocnienie i zabezpieczenie wzrostu liczebnej kadry czołowej musi więc stać się najpilniejszym zadaniem KC Partii.

Podzielimy w celu ułatwienia sobie przeglądu kadr partyjnych na wszystkich szczeblach ogólną liczbę pracowników politycznych naszego aparatu partyjnego na trzy grupy. Uwzględnimy w naszym przeglądzie kadr pracowników politycznych w ramach posiadanych przez nas materiałów, poziom ich doświadczenia polityczno-organizacyjnego oraz ich przygotowania teoretycznego w zakresie marksizmu-leninizmu i wiedzy ogólnej.

Zgodnie z tym do I grupy, prócz pracowników politycznych Komitetu Centralnego, zaliczamy wszystkich sekretarzy komitetów wojewódzkich oraz kierowników wydziałów KW i ich zastępców. Są to niewątpliwie kategorie pracowników o najbardziej odpowiedzialnych funkcjach kierowniczych, zaś operatywnie w polityce kadr zajmują naczelnne miejsce.

Razem liczba pracowników całej I grupy w stosunku do ogólnej liczby etatowych funkcjonariuszy w całej Partii nie dobiega 9 proc.

Liczebnie nader szczupła, grupa ta posiada w swym składzie największą liczbę starych, przedwojennych działaczy, członków KPP. Nie ma prawie w tej grupie towarzyszy, których staż partyjny byłby niższy od 3 lat. Również doświadczenie pracy w aparacie partyjnym w grupie tej jest wysokie, co wynika choćby z faktu, że na pracujących w tym aparacie od roku

do zmieniających się i rosnących zadań, brak jasnej perspektywy i orientacji w skali potrzeb w dziedzinie wychowania i przygotowania nowych ludzi.

Wreszcie powracamy do tego zagadnienia dlatego, że zachodzi u nas dość powszechnie to samo niebezpieczne zjawisko, o którym mówił tow. Stalin w roku 1935.

„NIE NAUCZONO SIĘ U NAS JESZCZE CENIĆ LUDZI, CENIĆ PRACOWNIKÓW, CENIĆ KADR”. Brak stałej codziennej troski o wychowanie pracowników, bezduszne, biurokratyczne traktowanie ich pracy i ich potrzeb ze strony kierownictwa - to największa przeszkoda, hamująca wzrost kadr, to główna przyczyna niedomagań na tym odcinku, to istotne źródło zagrożenia nam poważnie niebezpieczeństwa o później i zahamowań w realizacji naszych celów.

Oto dlaczego konieczna jest poważna przebudowa naszej pracy na odcinku polityki kadr, konieczna jest zmiana dotychczasowego stylu pracy organizacji partyjnych w tej dziedzinie, konieczne jest skupienie uwagi Partii i masowych organizacji społecznych na zadaniach wychowania i planowego przygotowywania niezbędnych Państwu i gospodarce narodowej nowych kadr kierowniczych.

Przejdźmy teraz do następnej grupy pracowników politycznych średniego ognia kierowniczego. Zaliczamy do tej grupy oprócz sekretarzy komitetów powiatowych i miejskich również instruktorów KW, gdyż obie te kategorie pracowników zarówno w pracy operatywnej bardzo są sobie bliskie, jak też odpowiadają sobie na ogół poziomem przygotowania i doświadczenia polityczno-organizacyjnego. Instruktorzy KW mają wprawdzie wyższe wykształcenie ogólne (48 proc. średnie i wyższe, gdy wśród sekretarzy KP i KM tylko 26 proc.), ale ustępują sekretarzom KP i KM w dziedzinie przeszkolenia partyjnego: Centralna Szkoła Partyjna ukończyła z górą 36 proc. sekretarzy KP i KM, a spośród instruktorów KW tylko niespełna 23 proc. Szkoły Wojewódzkie ukończyły 20 proc. sekretarzy i 19 proc. instruktorów KW. W sumie wykształcenie partyjne posiadało przeszło 56 proc. sekretarzy KP i KM i tylko niespełna 42 proc. instruktorów KW. Wśród sekretarzy KP i KM jest 70 proc. robotników, 12 proc. chłopów i 18 proc. pracowników umysłowych. Wśród instruktorów KW jest 57 proc. robotników, 6 proc. chłopów i 37 proc. pracowników umysłowych. Odsłatek przedwojennych działaczy KPP jest w obu ogniskach prawie równy i w sumie wynosi 21,5 proc. Natomiast, jeśli chodzi o staż pracy w aparacie partyjnym, to sekretarze KP i KM mają większy, niż instruktorzy KW.

Jeśli porównać teraz II grupę pracowników politycznych z I grupą - to z porównania tego wynika, że II grupa jest wprawdzie liczebnie dwa razy większa od pierwszej, ale obie grupy centralnego i średniego aktywu razem stanowią zaledwie 25 proc. w ogólnej liczbie pracowników aparatu partyjnego. W liczbę tej 43 proc. stanowi młody narybek kadr, która rozpoczęła pracę w aparacie partyjnym dopiero w ciągu ostatnich dwóch lat, a więc rozporządza stosunkowo niewielkim jeszcze doświadczeniem polityczno-organizacyjnym, w porównaniu z odpowiedzialnymi funkcjami, które spełnia.

Średni aktywny kierowniczy w naszych warunkach jest dziś nie tylko jednym z najważniejszych ogniw w przenoszeniu wytycznych polityki i linii partyjnej do organizacji dotychczas, ale szczególnie też poważna i odpowiedzialna jest jego rola w praktycznym stosowaniu zasad bolszewickiej polityki kadr, w doborze i rozstawianiu ludzi, w czuwaniu nad prawidłowym rozwojem składu osobowego organizacji partyjnych, nad ich czystością ideologiczną i właściwymi metodami ich pracy organizacyjnej i polityczno-wychowawczej.

Na to właśnie średnie ogniwo naszych kadr partyjnych spada teraz główny ciężar zadań w dziedzinie

kontroli wykonania uchwał, decyzji i wytycznych kierownictwa partyjnego, a jak wiemy - właściwa kontrola wykonania uchwał i wytycznych - to podstawowy warunek zabezpieczenia służebnej linii Partii nie tylko w teorii, ale i w praktyce.

Z tego też względu naczelnne instancje kierownicze - aparat centralny KC i kierownictwo ognia KW - winny szczególną uwagę poświęcać doborowi i kwalifikacjom polityczno-organizacyjnym średniego aktywu kierowniczego w aparacie partyjnym.

III grupa pracowników politycznych, do której wchodzi referent KP i KM, sekretarze etatowi KG oraz sekretarze organizacji partyjnych w większych zakładach pracy - funkcjonariusze partyjni - jest najliczniejsza i stanowi 57 procent ogółu pracowników aparatu Partii.

Nowi ludzie stanowią przeszło połowę ogólnej liczby pracowników politycznych w całym aparacie partyjnym, zaś na szczeblu dołowym prawie dwie trzecie. Czym tłumaczy się ta sytuacja, która spowodowała tak nierównomierny rozwój aparatu partyjnego?

PO PIERWSZE, skoncentrowaniem uwagi w pierwszym okresie na budownictwie aparatu państwowego i nasyceniu go kadrami partyjnymi, niedocenianiem wagi rozbudowy aparatu partyjnego, na co niewątpliwie wpływ wywarło odchylenie prawicowe i nacjonalistyczne.

PO WTORÉ, poważnymi brakami

Instancje kierownicze słusznie rozbudowując aparat partyjny szły często po linii najmniejszego oporu

Powracając do przeglądu danych cyfrowych o III grupie pracowników politycznych aparatu partyjnego, należy wskazać, że skład klasowy tej grupy nie może budzić żadnych zastrzeżeń. Cyfry wykazują 68 proc. robotników, 18,5 proc. chłopów oraz 13,5 proc. pracowników umysłowych i innych. Przez szkoły partyjne przeszła połowa pracowników, z czego jednak 41 proc. przez krótkotermiowe szkoły wojewódzkie. Z zestawienia cyfr wynika również, że poważna część pracowników, którzy świeżo rozpoczęli pracę w aparacie partyjnym w r. ub. nie ma za sobą przeszkolenia teoretycznego, nawet w zakresie kursów wojewódzkich.

Instancje kierownicze rozbudowując słusznie aparat partyjny w kierunku wzmocnienia opieki i kie-

rownictwa nad dołowym aparatem partyjnym - zamiast nie szczędzić wysiłków dla doboru do tych odpowiedzialnych i trudnych zadań organizacyjnych właściwych ludzi, aktywistów, mających już pewne doświadczenie pracy polityczno-organizacyjnej, wypróbowanych ideologicznie, posiadających przynajmniej elementarne przygotowanie teoretyczne, szły często po linii najmniejszego oporu. A przecież dziś już Partia nasza jest w stanie znaleźć, wysunąć i przeszkolić ludzi, odpowiadających tym wymaganiom. Dobór takich ludzi spośród najlepiej części aktywu partyjnego, który sięga już dziś cyfr około 200 tysięcy towarzyszy - to jedno z głównych i najważniejszych zadań instancji partyjnych na wszystkich szczeblach.

Niezrozumiała i niedopuszczalna w partii marksistowsko-leninowskiej niechęć do wysuwania kobiet na odpowiedzialną robotę polityczną

Stan liczebny aparatu partyjnego wciąż jest niedostateczny, co odbija się poważnie na sprawności pracy organizacji partyjnych. Sygnalizują to same komitety partyjne, które wiele niedociągnięć w swej pracy tłumaczy zazwyczaj szczupłością swej kadry pracowników etatowych i domagała się zwiększenia etatów. Jednakże przynajmniej etaty pracowników pozostały w ciągu nieraz dość długiego czasu nieobsadzone i niewykorzystywane przez komitety partyjne, które o nie zabiegały.

Komitety partyjne, narzekając na brak kadr, nie czynią dostatecznych wysiłków, aby przez planową i właściwą politykę doboru, wychowywania, wysuwania nowych ludzi, braki te usunąć.

Czym na przykład - jeśli nie wadliwą polityką kadrową - objaśnić fakt, że odsłatek kobiet w II grupie pracowników aparatu partyjnego wynosi zaledwie 8,4 proc. zaś w III grupie - 6 proc. wówczas, gdy w I grupie jest kilkakrotnie wyższy, wynosi bowiem 27 proc.

Zerwać z metodą przerzucania zadań doboru kadr na wydziały i referaty personalne

Zadanie wnikiwego i należytego doboru ludzi na odpowiedzialne stanowiska w pracy partyjnej, państwowej, gospodarczej i społecznej staje się w naszych warunkach sprawą wewnętrzną kierownictwa politycznego. Muszą to sobie uświadomić wszystkie komitety partyjne od gó-

ry do dołu. Najwyższy czas, aby zerwać z metodą przerzucania zadań doboru kadr na wydziały i referaty personalne - jak to się na ogół, niemal powszechnie praktykuje.

PO TRZECIE - znacznymi trudnościami materialnymi, jakie istniały w formowaniu aparatu partyjnego w tym okresie, zbyt słabym jeszcze doświadczeniem, umożliwiającym poznanie i dobór kadr na szczeblu tych instancji partyjnych.

O sytuacji, jaka istnieje do dziś dnia na szczeblu dołowego aktywu partyjnego świadczą m. in. wyniki wyborów do władz partyjnych na szczeblu organizacji podstawowych, które odbyły się zgodnie z dyrektywami III Plenum KC.

Duże zmiany w składzie władz świadczą wymownie o trwającym procesie krystalizowania się dopiero aktywu partyjnego na szczeblu podstawowych organizacji partyjnych.

Dopiero okrzepnięcie ideologiczne na gruncie walki z odchyleniem prawicowym i zjednoczenie politycznej klasy robotniczej w walce z socjałdemokratyzmem, na platformie marksizmu-leninizmu, wzrost roli i autorytetu Partii wśród najszerzych mas pracujących oraz wynikający z tego nowy charakter jej zadań i odpowiedzialności w dziedzinie kierownictwa Państwem i życiem społeczno-politycznym, gospodarczym i kulturalnym kraju - stworzyło właściwe warunki i nieodzowną konieczność rozszerzenia, uświadnienia i pogłębienia działalności organizacyjnej Partii również na szczeblu kierownictwa oddolnego.

Instancje kierownicze słusznie rozbudowując aparat partyjny szły często po linii najmniejszego oporu

Instancje kierownicze słusznie rozbudowując słusznie aparat partyjny w kierunku wzmocnienia opieki i kie-

rownictwa nad dołowym aparatem partyjnym - zamiast nie szczędzić wysiłków dla doboru do tych odpowiedzialnych i trudnych zadań organizacyjnych właściwych ludzi, aktywistów, mających już pewne doświadczenie pracy polityczno-organizacyjnej, wypróbowanych ideologicznie, posiadających przynajmniej elementarne przygotowanie teoretyczne, szły często po linii najmniejszego oporu. A przecież dziś już Partia nasza jest w stanie znaleźć, wysunąć i przeszkolić ludzi, odpowiadających tym wymaganiom. Dobór takich ludzi spośród najlepiej części aktywu partyjnego, który sięga już dziś cyfr około 200 tysięcy towarzyszy - to jedno z głównych i najważniejszych zadań instancji partyjnych na wszystkich szczeblach.

Niezrozumiała i niedopuszczalna w partii marksistowsko-leninowskiej niechęć do wysuwania kobiet na odpowiedzialną robotę polityczną

Stan liczebny aparatu partyjnego wciąż jest niedostateczny, co odbija się poważnie na sprawności pracy organizacji partyjnych. Sygnalizują to same komitety partyjne, które wiele niedociągnięć w swej pracy tłumaczy zazwyczaj szczupłością swej kadry pracowników etatowych i domagała się zwiększenia etatów. Jednakże przynajmniej etaty pracowników pozostały w ciągu nieraz dość długiego czasu nieobsadzone i niewykorzystywane przez komitety partyjne, które o nie zabiegały.

Komitety partyjne, narzekając na brak kadr, nie czynią dostatecznych wysiłków, aby przez planową i właściwą politykę doboru, wychowywania, wysuwania nowych ludzi, braki te usunąć.

Czym na przykład - jeśli nie wadliwą polityką kadrową - objaśnić fakt, że odsłatek kobiet w II grupie pracowników aparatu partyjnego wynosi zaledwie 8,4 proc. zaś w III grupie - 6 proc. wówczas, gdy w I grupie jest kilkakrotnie wyższy, wynosi bowiem 27 proc.

Zerwać z metodą przerzucania zadań doboru kadr na wydziały i referaty personalne

(Dalszy ciąg na str. 3-ciej)

przekształcał w małoskopalnych i ograniczonych praktyków. Oto jedno z ważniejszych zadań komitetów partyjnych w dziedzinie ich polityki kadrowej.

(Dokończenie na str. 4-tej)

Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej

Referat przewodniczącego KC PZPR towarzysza Bolesława Bieruta

na IV Plenarnym Posiedzeniu Komitetu Centralnego i Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej wygłoszony w dniu 8 maja 1950 roku (Część druga)

Wytyczne organizacyjne w walce o wzmocnienie nowymi kadrami aparatu politycznego Partii

Reasumując zadania Partii w walce o nowe kadry w celu wzmocnienia aparatu politycznego Partii, należy postawić następujące wytyczne organizacyjne:

1 komitety partyjne wszystkich instancji winny w większym stopniu niż do czynu dotychczas, przyswoić sobie cenę doświadczenia polityki organizacyjnej WKP (b) w dziedzinie doboru wychowania, szkolenia i podnoszenia ogólnego poziomu ideologicznego - politycznego kadr na wszystkich odcinkach pracy społecznej, państwowej, gospodarczej i kulturalnej, przede wszystkim zaś kadr partyjnych - jako dowództwa, kierującego ogólnym wzrostem kadr.

2 programy szkół i kursów partyjnych oraz tematyka wydawnicza, prasowa i propagandowa winny w większym stopniu uwzględnić i przekazywać aktywnie partyjnemu podstawowe wskazania i wytyczne Lenina i Stalina o bolszewickiej polityce kadr, o stawianiu na czoło zadań partyjnych troski o wychowanie kadr w PROCESIE ICH PRACY, o podnoszenie ich poziomu politycznego i ich wiedzy marksistowsko-leninowskiej. Trzeba aby aktywnie partyjni nauczyli się realizować w praktycznym działaniu organizacyjnym istotny sens wielokrotnych słów Tow. Stalina: „ZE WSZYSTKICH ISTNIEJĄCYCH NA ŚWIECIE CENNYCH KAPITAŁÓW, NAJCENNIJSZYM I NAJBARDZIEJ DECYDUJĄCYM KAPITAŁEM SĄ LUDZIE, KADRY”.

3 komitety i wszystkie organizacje partyjne winny postawić jako najważniejsze zadanie - osiągnięcie gruntownego przełomu w kierunku lepszego doboru i szybszego podniesienia kwalifikacji kadr partyjnych na równo w dziedzinie opanowania przez nie teorii marksistowsko-leninowskiej, jak i pod względem ich doświadczenia i sprawności organizacyjnej.

W tym celu należy:
I. W DZIEDZINIE ZABEZPIECZENIA PRAWIDŁOWEJ POLITYKI WZROSTU KADR

1 komitety partyjne względnie ich egzekutywy, niezależnie od rozpatrywanych przez nie bieżących spraw personalnych, systematycznie co pewien czas stawiają na porządku dziennym ogólną ocenę pracy swych wydziałów (swego aparatu politycznego) po linii polityki wzrostu kadr oraz ocenę wyników i decyzji podejmowanych przez organizacje partyjne w kierunku zabezpieczenia rezerw kadrowych, przez poznanie aktywności i sprawności ludzi w toku ich pracy, przez śmiałe wysuwanie najbardziej aktywnych i kwalifikacyjnych pracowników lub organizacyjnych kadr, na coraz bardziej odpowiedzialne stanowiska, przez należytą opiekę i pomoc okazaną już wysuniętym robotnikom i chłopom w wypełnianiu powierzonych im zadań.

2 należy wzmocnić i podnieść na wyższy poziom rolę kierowniczą i wychowawczą - polityczną komitetów partyjnych w stosunku do organizacji młodzieżowych (ZMP, ZAMP, Służ

ba Polsce, ZHP, sekcje młodzieżowe w organizacjach masowych) oraz w stosunku do kadry partyjnej w związkach zawodowych (rady zakładowe, ORZZ, Zarządy Głównie ZZ), w innych organizacjach masowych (kobiecych, oświatowo - kulturalnych, kołach rodzicielskich i t.p.), jak również w radach narodowych.

Wzmocnić łączność tej kadry partyjnej zarówno z masami członkowskimi jak i kierownictwem organizacji partyjnej w celu maksymalnego uaktywnienia członków Partii po linii właściwych zadań tych organizacji masowych oraz ogólnych zadań polityczno - wychowawczych Partii wśród mas pracujących. Ustalić i ulepszyć formy systematycznej kontroli pracy członków Partii w organizacjach masowych przez właściwe organizacje partyjne, m. inn. również drogą wprowadzenia periodycznej sprawozdawczości członków Partii z ich konkretnych zadań w organizacjach masowych, składanych egzekutywom swych organizacji partyjnych.

Należy zabezpieczyć właściwą i wszechstronną pomoc organów propagandowych i szkoleniowych Partii w samokształceniu politycznym kadr pracujących w organizacjach masowych oraz w doborze spośród nich kandydatów do szkół partyjnych. Komitety partyjne muszą śledzić systematycznie za tym, aby kadra partyjna w organizacjach masowych rosła w toku swej pracy, podnosiła poziom swych kwalifikacji i swego doświadczenia polityczno - organizacyjnego, aby stawała się w coraz poważniejszym zakresie bazą rezerw kadrowych Partii. Dobierać w bez porównania większym stopniu, niż to miało miejsce dotychczas, nowych pracowników politycznych aparatu partyjnego, państwowego i gospodarczego spośród kadr wypróbowanych w toku pracy w organizacjach masowych.

II. W ZAKRESIE DOBORU KADR DO APARATU POLITYCZNEGO PARTII

Przyjmować na pracowników politycznych w aparacie partyjnym:

a) tylko ludzi wypróbowanych z minimalnie 3-letnim stażem partyjnym, którzy mają już za sobą pewien okres pracy organizacyjnej (minimum w ciągu roku) przy wypełnianiu odpowiedzialnej funkcji partyjnej lub też w ramach organizacji masowych oraz mają pozytywny charakterystykę tej pracy ze strony właściwego komitetu partyjnego.

b) jeżeli wytypowany do pracy w aparacie partyjnym kandydat nie przeszedł żadnego przeszkolenia partyjnego, winien być z reguły przed rozpoczęciem swej nowej funkcji skierowany na odpowiednią kursy partyjne lub szkoły partyjne.

Akcja naboru nowej kadry i rezerw kadrowych Partii

Prażyć też poddać pod rozwagę Plenum KC celowość specjalnej akcji, podjętej w celu doraźnego wzmocnienia aparatu partyjnego i administracji państwowej. Komitety Wojewódzkie przeprowadziłyby do dnia 1 października br. akcję naboru 3.000 kandydatów według ustalonego przez Biuro Polityczne rozdziału. Z tej liczby co najmniej 1000 czl. Partii, głównie robotników było by przeznaczonych dla zaspokojenia potrzeb wsi.

Niezależnie od tego w celu stworzenia rezerwy kadr partyjnych komitety zakładowe i większe organi-

zacje partyjne, wytypują najbardziej aktywnych i sprawdzonych towarzyszy, wyróżniających się we współzawodnictwie pracy oraz pod względem ofiarności, hartu ideologicznego, zdolności organizatorskich i oddania Partii.

Akcja naboru nowej kadry i rezerwy kadrowych Partii winna stać się poważnym wydarzeniem politycznym, nowym źródłem wzmocnienia aktywności mas partyjnych i wyrazem ich oddania Partii oraz wierności jej idealom. Celem tej akcji winno być pogłębienie świadomości w całej Partii, we wszystkich jej

ogniwach, że źródłem wzrostu nowych kadr jest podnoszenie poziomu wiedzy politycznej i kwalifikacji osobistych każdego członka Partii, wysoka ocena zadań twórczych człowieka pracującego i troska o jego rozwój społeczno - ideologiczny, uświadomienie sobie przodującej roli

Sytuacja i zadania na odcinku kadr gospodarczych

Burzliwy rozwój naszej gospodarki powoduje ciągle i w szybkim tempie rosnące zapotrzebowanie na kierownicze i wykwalifikowane kadry. Jest to zupełnie zrozumiałe w świetle te-

Z całą ostrością stoi przed Partią zagadnienie uzupełniania wykwalifikowanych i kierowniczych kadr

Jeżeli poziom produkcji naszego przemysłu przekroczył przedwojenną produkcję o 75 proc., a w ciągu ostatnich 6 lat ma wzrosnąć o około 150 proc., to jest rzeczą jasną i zrozumiałą, że potrzeba nam coraz więcej nie tylko siły roboczej w ogóle, ale w pierwszym rzędzie kadr kierowniczych i kwalifikowanych, a więc inżynierów, technologów, konstruktorów, techników, majstrów, stycarów, robotników wykwalifikowanych itd. Jeżeli rozwijamy teraz galezie produkcji, które bądź w ogóle nie istniały w przedwojennej Polsce, bądź były reprezentowane w minimalnym rozmiarze, jak np. kopalnictwo miedzi, kopalnictwo rud żelaznych na wielką skalę, produkcja samochodów i traktorów, turbin, żłosk kulowych, ciężkich i specjalnych obrabiarek, benzyny syntetycznej, kauczuku syntetycznego, syntetycznego włókna, mas plastycznych itd., to rzecz jasna, brak nam wykwalifikowanych i kierowniczych kadr w tych dziedzinach w większym stopniu, niż w całości naszej produkcji.

Jeżeli na odcinku skali rozwoju inwestycji i inwestujemy w obecny 1950 r. 4,2 razy więcej na głowę ludności, niż przed wojną, a w 1955 r. inwestować będziemy 8,7 razy więcej na głowę ludności niż przed wojną, jeżeli budujemy masowo wielkie, nowe zakłady przemysłowe i przy nich całe osiedla, a nawet całe miasta, jeżeli rozwijamy na wielką skalę budownictwo mieszkaniowe, szkół, przedszkoli, żłobków, wyższych uczelni, instytutów naukowo-badawczych, burz, internatów, szpitali, klinik, sanatoriów, domów kultury, świetlic, dróg, portów, kolei żelaznych, magazynów, chłodziń, to rzecz jasna, brak nam architektów, urbanistów, budowniczych, mierników, techników i majstrów budowlanych, wykwalifikowanych monterów itd.

Jeżeli cała nasza gospodarka jest obecnie gospodarką planową, jeżeli planowym systemem finansowym zostają objęte wszystkie dziedziny naszego życia gospodarczego, to rzecz jasna, brak nam planistów, ekonomistów, statystyków, wykwalifikowanych finansistów, współczesnych wszechstronnych buchalterów, kalkulatorów itd. Jeżeli rozwija się w szybkim tempie nasz handel socjalistyczny,

Prawidłowe wykorzystanie istniejących kwalifikowanych kadr

Jeżeli chodzi o prawidłowe wykorzystanie kadr wykwalifikowanych mamy szereg wad i zaniedbań, które ogólnie można było by sformułować jako brak planowej polityki kadrowej.

Czy istniejące kadry wykwalifikowane i kierownicze są u nas w pełni i całkowicie wykorzystane?

Rzecz jasna, że nie. Na odwrót, stwierdzić można, że są one wykorzystane w sposób niepełny i wadliwy.

Dla zilustrowania niepełnego i wadliwego wykorzystania wykwalifikowanych kadr, chcę się zatrzymać nieco dłużej na zagadnieniu najwyższej kategorii pracowników technicznych, a mianowicie na zagadnieniu inżynierów.

W końcu roku 1949 w przemyśle państwowym było zatrudnionych około 7.000 inżynierów. Średnio dla całego przemysłu na 1.000 robotników produkcyjnych przypadało 6,9 inżyniera. Jest to nasytzenie personelem inżynierskim wysoce niedostateczne i pozostające daleko w tyle poza wszelkimi normami przewidzianymi w tym zakresie. Dlatego Plan Sześcioletni przewiduje, że w r. 1955 średnio dla całego przemysłu na 1.000 robotników ma przypadać 14,2 inżyniera. W ten sposób Plan Sześcioletni zakłada z górą dwukrotną podwyższenie nasytzenia inżynierami masy robotników, obsługujących produkcję. Trzeba dodać, że

Partii w dziedzinie wychowania ludzi w toku ich pracy społecznej, podniesienie zrozumienia wśród mas partyjnych, jak wysoka godność nadaje i wiąże leninizm z funkcjami pracowników partyjnych, których Lenin zaszczytnie nazwał „rewolucjonistami zawodowymi”.

go rozszerzenia produkcji i inwestycji w stosunku do okresu przedwojennego, które osiągnęliśmy już w rezultacie wykonania 3-letniego Planu i tych olbrzymich zadań, które stawia przed nami Plan Sześcioletni.

wypierając handel prywatny, to rzecz jasna, że odczuwamy coraz ostrzejszy brak wykwalifikowanych i kierowniczych kadr, nadających się do przystosowania do pracy w nowych i trudnych warunkach handlu socjalistycznego.

Z drugiej strony wiadomo, że w okresie okupacji z rąk niemieckich fałszywymi zginęła znaczna liczba naszych wykwalifikowanych pracowników technicznych, że w ciągu lat okupacji zamknięte były nasze wyższe i średnie uczelnie, że część wykwalifikowanych pracowników nie powróciła do kraju i sprężyła się z fałszywą reakcyjną emigracją.

Wszystko to razem stwarza SYTUACJĘ WIELKIEGO BRAKU KADR, brak, który przechodzi czasem w prawdziwy głód kadr w naszej gospodarce i częściowo przeszkadza jej rozwojowi.

Można śmiało powiedzieć, że mało było w Polsce w ciągu ubiegłych lat projektów i zamierzeń, które rozbiły się lub opóźniły się raczej ze względu na brak środków finansowych, czy materiałów, dużo było natomiast projektów i zamierzeń, które rozbiły się, nie zostały zrealizowane lub zostały wykonane nie w pełni, czy też znacznym opóźnieniem ze względu na brak ludzi, wykwalifikowanych ludzi, sprawnych ludzi, oddanych ludzi, uczciwych ludzi.

Wkraczając w Plan Sześcioletni musimy z całą ostrością postawić przed naszą Partią ZAGADNIENIE PRAWIDŁOWEGO ROZWIĄZANIA SPRAWY UZUPEŁNIENIA BRAKUJĄCYCH WYKALIFIKOWANYCH I KIEROWNICZYCH KADR. Bez rozwiązania tego zagadnienia bowiem nie ma i nie może być wykonania wielkich i trudnych zadań Planu Sześcioletniego.

Jakie drogi prowadzi do rozwiązania zagadnienia wykwalifikowanych i kierowniczych kadr dla naszej gospodarki?

Drogi są dwie:

1 prawidłowe wykorzystanie istniejących kwalifikowanych kadr, prawidłowe formowanie rezerwy kadrowej i prawidłowy system wysuwania nowych kadr.

2 prawidłowy system szkolenia nowych kadr, taki system, który by przy stosunkowo najmniejszych nakładach dawał największe i najszybsze wyniki.

W świetle tych liczb jasnym się staje, że jak bardzo niekorzystnej sytuacji znajdujemy się obecnie i dlaczego przemysł państwowy odczuwa ciągle głód inżynierów, a brak sił inżynierskich limituje często rozwój poszczególnych galezi przemysłu.

Jednakże inżynierowie pracujący bezpośrednio w produkcji w przemyśle państwowym stanowią tylko około połowy kadr inżynierskiej, zatrudnionej w całokształcie gospodarki socjalistycznej. W całokształcie bowiem gospodarki socjalistycznej, inżynierów, zatrudnionych w specjalnościach przemysłowych jest około 14.000.

Z tego, jak widzimy, tylko niespełna 7.000 pracuje w produkcji. Gdzie więc pracują pozostali? Są oni zatrudnieni w Zjednoczeniach, Centralach Handlowych, Centralnych Zarządach, Instytutach Naukowo-Badawczych, Ministerstwach. Rzecz jasna, że instytucje te potrzebują pewnej ilości inżynierów, ale nie ulega wątpliwości, że stan przy którym połowa kadr inżynierskiej o specjalnościach przemysłowych jest zatrudniona poza produkcją przemysłową i często przy pracy

zgoła nie wymagającej kwalifikacji inżynierskich jest wysoce niekorzystny i stanowi przejawy braku planowej i przemysłowej polityki kadr.

Żeby ten stan zmienić na lepsze należy postawić przed sobą zadanie systematycznego przesuwania kadr inżynierskich i technicznych bezpośrednio do produkcji, pozosta- wiając poza produkcją tylko niezbędną i ściśle określoną obsadę inżynierów i techników. Hasło: „INŻYNIEROWIE I TECHNICZYNI DO PRODUKCJI” musi się stać osią polityki kadrowej wszystkich naszych resortów gospodarczych, wszystkich naszych Komitetów Wojewódzkich i ich wydziałów, kadr, a nadzór nad całością realizacji tego ważnego zadania musi spoczywać w rękach naszego Komitetu Centralnego i jego wydziału kadr.

Rzecz jasna, że samo przesuwanie inżynierów i techników do produkcji nie rozwiąże jeszcze zagadnienia. Bo- wiem i wewnątrz przemysłu istnieje wysoce nierównomierny rozkład kadr inżynierskich i technicznych. W pewnych galeziach przemysłu mamy stosunkowo większe skupienia inżynierów, niżby można było sobie na nie obecnie pozwolić. W innych gale- ziach brak jest znacznie ostrzejszy, niż średnio dla całości przemysłu. W dużym stopniu, choć nie całkowicie, jest to także rezultatem braku planowej i przemysłowej polityki kadr. W dużym stopniu można ten stan rzeczy poprawić przez dokładną analizę nasytzenia inżynierami poszczególnych galezi przemysłu i wyciągnięcie z tej analizy wniosków w kierunku doprowadzenia do bardziej równomiernego rozkładu kadr inżynierskich. Sprawa ta, jako pilna i ważna powinna stać się na warsztacie resortów gospodarczych, PKPG i organów partyjnych. Przesuwanie inżynierów ze sfery nieprodukcyjnej do produkcji, przeprowadzenie bardziej równomiernego rozkładu kadr inżynierskich i technicznych pomiędzy poszczególnymi galeziami przemysłu powinno być ściśle powiązane z prawidłowym i na szeroka skalę rozwiniętym przeszkalaniem personelu inżynierskiego i technicznego. Dla nowych galezi przemysłu należy przeszkalać inżynierów, pracujących dotychczas w zawodach pokrewnych lub zbliżonych. Tak np., nie ulega wątpliwości, że szereg inżynierów górniczych, wyspecjalizowanych dotychczas w kopalnictwie węgla, trzeba będzie przeszkolić dla potrzeb kopalnictwa miedzi, rud żelaznych i cynku.

Przeszkalać i dokształcać nowe kadry techniczne na bazie osiągnięć techniki radzieckiej

Należy także pamiętać, że naszym kadrom inżynierskim i technicznym grozi poważne niebezpieczeństwo w postaci pewnego provincializmu technicznego, pewnej zaściankowości technicznej. Przez lata wojny nasi inżynierowie oderwali się od postępu współczesnej techniki, a i przed wojną nie zawsze byli uświadomieni w pełni o postępie technicznym ze względu na świadomą w tym kierunku politykę międzynarodowych koncernów i monopolów kapitalistycznych. Żeby uniknąć groźnego niebezpieczeństwa zaściankowości technicznej, które może przynieść wiele krzywd naszej gospodarce narodowej, trzeba organizować systematyczne przeszkalanie i doszkalanie naszych kadr technicznych na bazie postępu i osiągnięć socjalistycznej techniki radzieckiej, pracującej na olbrzymią skalę i osiągnęcej zadziwiająco rezultaty.

Zagadnienie przeszkalania i doszkalania, jako pilne i konieczne zadanie stoi zresztą nie tylko w stosunku do kadr inżynierskich i technicznych, ale i do wielu innych specjalności. Trzeba sobie powiedzieć przecież, że większość naszych planistów, ekonomistów, finansistów, statystyków po-

siada wiadomości z zakresu metod kierownictwa współczesnej, socjalistycznej gospodarki, tylko bardzo fragmentaryczne i jak dotychczas, zdobywane raczej dorywczo. Koniecznym warunkiem skutecznej pracy tych ludzi i podążania ich za postępiem szybkiego twórczego naprędz życia, jest zorganizowanie dla nich planowego systemu przeszkalania i doszkalania. Jak więc widzimy, ZAGADNIENIE SZKOLENIA I DOSZKALANIA JEST AKTUALNYM I BEZPOŚREDNIYM ZADANIEM NIE TYLKO DLA KADR INŻYNIERÓW-TECHNICZNYCH, ALE DLA CAŁOŚCI KIEROWNICZYCH I WYKALIFIKOWANYCH KADR NASZEJ GOSPODARKI.

Nie ulega wątpliwości, że wytyczne wysiłków w kierunku przesunięcia kadr inżynierskiej i technicznej bezpośrednio do produkcji, w kierunku równomiernego rozkładu we wszystkich galeziach naszej gospodarki narodowej kadr wykwalifikowanych oraz w kierunku systematycznego ich przeszkalania i doszkalania doprowadzi do poważnego złagodzenia i odprężenia sytuacji na odcinku kadr gospodarczych i pozwoli naszej gospodarce narodowej osiągnąć postawione jej zadania.

Nasilić proces wysuwania robotników na kierownicze stanowiska

Przejdźmy teraz do zagadnienia WYSUWANIA KADR. Mamy niewątpliwie w tym zakresie poważne osiągnięcia. Świadczy o tym m. in. liczba około 17.000 robotników, wysuniętych na stanowiska kierownicze w przemyśle państwowym. Nie- wątpliwie, te wysunięte kadry w dużym stopniu pozwoliły zapłacić lukę, wynikającą z olbrzymich braków kadr, które by przesyłały przez regularne szkolenie i otrzymały dyplomy. Niewątpliwie także 17.000 wysuniętych robotników na stanowiska kierownicze w przemyśle państwowym, odmówiło aparat przemysłu, polepszyło jego skład socjalny, jego oblicze ideologiczne i polityczne i przybliżyło go do mas.

Czy można jednak uważać proces wysuwania za skończony i rezerwy istniejące w tym względzie za wyczerpane?

Rzecz jasna, że nie. Na odwrót, można i należy stwierdzić, że proces wysuwania robotników na kierownicze stanowiska w gospodarce socjalistycznej może i musi nasilać się i że rezerwy istniejące dla wysuwania są bardzo wielkie. Nie może zresztą być inaczej. W okresie po wyzoleniu, kiedy władza przeszła w ręce klasy robotniczej, kiedy coraz bardziej kształtował się stosunek do pracy, jako do sprawy honoru, godności i czci, kiedy coraz bardziej szerzył się ruch współzawodnictwa i ruch racjonalizatorski, musiły ujawniać się i ujawniały się dalej wśród klasy robotniczej znaczne ilości ludzi zdolnych do pracy kierowniczej, utalentowanych organizatorów i techników.

Czyż nie jest jasnym, że setki tysięcy współzawodniczących w naszym przemyśle, których około 20.000 posiada już uprawnienia do tytułu „przodownika pracy”, względnie „za- sługowanego przodownika pracy” stanowią poważną rezerwę dla wysuwania robotników na kierownicze stanowiska?

Czyż nie jest jasnym, że około 13.000 osób, które w r. 1949 zgłosiło wnioski racjonalizatorskie i około 20.000 osób, członków klubów racjonalizatorskich stanowią poważną rezerwę dla wysuwania robotników na kierownicze stanowiska?

Coraz więcej wysuniętych — ale ani jednego wysuniętego, który by nie przeszedł uprzedniego wstępnego szkolenia

Nie ulega wątpliwości, że takie rezerwy istnieją i że trzeba tylko umieć je widzieć i umieć z tych rezerw korzystać. Przykład umiejętnego i prawidłowego sposobu korzystania z rezerwy stanowi inicjatywa Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego w zakresie szkolenia konstruktorów. Wiadomo powszechnie, że brak konstruktorów jest szczególnie ostrym i dotkliwym, przy czym dotyczy to zarówno konstruktorów-inżynierów, jak i konstruktorów - techników. Dla częściowego zaradzenia temu brakowi Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego zorganizowało spośród racjonalizato-

rów-robotników kursy szkoleniowe na konstruktorów. Kursami tymi objęto 400 osób. Jeden z tych kursów 40-osobowy, zorganizowany w przemyśle hutniczym, już zakończył pracę. Okazało się, że tylko 4 uczestników 40-osobowego kursu nie zostało zakwalifikowanych na konstruktorów, ale, że nawet ci 4 mogą być wykorzystani, jako kreślarze. Inicjatywa ta i jej powodzenie świadczy, że w dziedzinie kadrowej mamy w naszej gospodarce narodowej poważne rezerwy.

(Dalszy ciąg na str. 5)

Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej

Referat przewodniczącego KC PZPR towarzysza Bolesława Bieruta na IV Plenarnym Posiedzeniu Komitetu Centralnego i Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej wygłoszony w dniu 8 maja 1950 roku (Część druga)

Jeżeli chodzi o dalsze wysuwanie robotników na kierownicze stanowiska, to należy wystrzegać się popełnianych dotychczas w tym zakresie poważnych błędów. Jednym z takich błędów było wysuwanie bez uprzedniego szkolenia, nawet w tych okresach, kiedy takie szkolenie można już było zorganizować. Obecnie sytuacja jest już tego rodzaju, że mamy wszelkie możliwości przeprowadzania szkolenia przed wysunięciem.

Organizować systematyczną opiekę nad wysuniętymi i systematycznie ich doszkalać

Uprzednie, wstępne szkolenie nie wyczerpuje jednak zagadnienia. Wy-sunięty robotnik zyska podczas niego minimum wiadomości, potrzebnych dla rozpoczęcia pracy na nowym stanowisku, ale niewątpliwie brak regularnych studiów będzie mu przeszkadzał w jego pracy. Dlatego obowiązkowo resortów gospodarczych jest organizować systematyczną opiekę nad wysuniętymi i systematycznie ich doszkalać. W przeciagu szeregu lat, wysunięci na kierownicze stanowiska robotnicy powinni być w zależności od potrzeb odrywani od produkcji na 2, 3, 4, a czasem i więcej tygodni dlatego, żeby przejść dodatkowy kurs szkoleniowy.

Sytuacja dotyczyła również do tego, żeby w zakresie wysuwania robotników na kierownicze stanowiska poczynić krok naprzód. Dotychczas wysuwaliśmy robotników na stanowiska, aż do dyrektorów przedsiębiorstw włącznie.

Jeżeli chodzi o wysuwanie na stanowiska wyższego szczebla, to miały miejsce jedynie wypadki pojedyncze. Tymczasem, nie ulega wątpliwości, że szeregi robotników z powodzeniem, pod warunkiem prawidłowego doboru i uprzedniego szkolenia mogłyby zająć szeregi kierowniczych stanowisk w naszym państwie.

W walce o kadry wielkie zadania przypadają ministerstwu gospodarczemu

Bez usunięcia braków w funkcjonowaniu naszego szkolnictwa wyższego i średniego nie osiągniemy odpowiedniego efektu dla naszej gospodarki narodowej.

Wielkie zadania przypadają w przeważającej części ministerstwu gospodarczemu. W dziedzinie kadry są bardzo wielkie. Muszą one dbać o przyszłą inżynierię i techników do produkcji, muszą zapewnić równomierny rozkład sił technicznych pomiędzy poszczególnymi gałęziami przemysłu, muszą systematycznie szkolić i przeszkalać stary personel oraz masowo wysuwać i szkolić nowe kadry robotnicze, muszą współdziałać w organizowaniu szkolenia nowych kadr zawodowych wyższych i średnich oraz kontrolować przebieg tego szkolenia. Wszystko to wymaga odpowiedzialnej organizacji wewnętrznej ministerstwa. Dlatego też trzeba będzie, żeby w ministerstwach gospodarczych stopniowo, na miejsce jednego departamentu kadr, tworzyły się trzy jednostki, każda o innym zakresie działania: jednostka zajmująca się kadrą kierowniczą i kwalifikowaną, jednostka zajmująca się kadrą masową szeregowymi i wreszcie jednostka zajmująca się sprawami szkolenia.

Gospodarcze ministerstwa resortowe, które nie dbają o przygotowanie kadr, nie przygotowują tego szkolenia i nie kontrolują jego przebiegu, nie spełniają swoich elementarnych zadań.

O prawidłowe ułożenie stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej w polityce kadr

Pomyślny rozwój pracy kadrowej na odcinku gospodarki narodowej wymaga prawidłowego ułożenia stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej. Jest rzeczą zrozumiałą, że nasza Partia, jako siła kierownicza naszego Ludowego Państwa ustala zasady polityki kadrowej i personalnej na poszczególnych odcinkach życia i musi mieć w szeregu ważnych spraw kadrowych i personalnych prawo ostatecznej decyzji. Nie wynika z tego bynajmniej, żeby odpowiedzialność za sprawy kadrowe i personalne była zdjęta z administracji gospodarczej. Na odwrót, trzeba, żeby po obecnym Plenum inicjatywa kadrowa i personalna organów administracji gospodarczej znacznie się wzmożła. Trzeba, aby zagadnienie prawidłowego rozstawienia i wykorzystania istniejących kadr i prawidłowego przygotowania nowych kadr stało przed administracją gospodarczą, ja-

ko CENTRALNE ZAGADNIENIE i aby w każdym razie, kierownictwo rządu Partii i prawo ostatecznej decyzji w sprawach kadrowych i personalnych nie było rozumiane, jako wyłączenie się inicjatywy i odpowiedzialności ze strony organów państwowych.

Dlatego, aby ta inicjatywa, rozmach i odpowiedzialność mogły się zrealizować, trzeba na odcinku gospodarczym, tak jak i na innych odcinkach naszego życia, stosować zasadę, że za kadry odpowiada nie tylko i nie tyle wydział personalny czy departament kadr, a odpowiada przede wszystkim kierownictwo instytucji, Ministerstwa, Centralnego Zarządu, Zjednoczenia czy przedsiębiorstwa. Ażby umożliwić wprowadzenie tej zasady w życie, trzeba będzie zmienić niektóre obowiązujące dotychczas i przestarzałe już normy w zakresie roli i kompetencji wydziałów personalnych.

Nie szczędzić sił dla jak najszybszego wykucia kadr nowej ludowej inteligencji, w pełni wykorzystywać wszystko co zdrowe ze starej inteligencji, bezlitośnie zwalczać i dobijać wroga agenturę

Omawiając na IV Plenum sytuację i zadania na odcinku kadr gospodarczych, trzeba postawić przed sobą py-

tań, czy i w jakim stopniu wykonano na tym odcinku zadania III Plenum w zakresie wzmocnienia czujności

rewolucyjnej. Niewątpliwie uczyniono w tym zakresie dużo, ale niewątpliwie też jest, że nie mało jest jeszcze w naszym aparacie gospodarczym wrogów i szkodników, złodziei i łapowników, niepoprawnych biurokratów i niedbalców.

Dlatego nie czas jest bynajmniej na jakiegokolwiek demobilizację. Zada nie wzmocnienia czujności rewolucyjnej w całym naszym życiu i na odcinku gospodarczym w szczególności, stoi w całej pełni. Trzeba jednak jednocześnie walczyć z wszelkimi przejawami przemieniania czujności w karykaturę, usuwania i pigmowania ludzi, którzy na to nie zasłużyli, nie uwzględnienia ich obecnej postawy i obecnej pracy.

Jak widać, mamy wiele do zrobienia w dziedzinie nasilenia i uporządkowania wysuwania robotników na kierownicze stanowiska w gospodarce narodowej. Jeżeli te zadania wypełnimy, to zyska na tym cała nasza gospodarka narodowa i odczuje wydatną ulgę na odcinku kadrowym, który tak często limituje nasz rozwój.

Tyle chciałem powiedzieć o sprawie prawidłowego wykorzystania istniejących kadr, prawidłowego wykorzystywania rezerwy kadrowej i prawidłowego wysuwania robotników na kierownicze stanowiska.

W dziedzinie kadry są bardzo wielkie. Muszą one dbać o przyszłą inżynierię i techników do produkcji, muszą zapewnić równomierny rozkład sił technicznych pomiędzy poszczególnymi gałęziami przemysłu, muszą systematycznie szkolić i przeszkalać stary personel oraz masowo wysuwać i szkolić nowe kadry robotnicze, muszą współdziałać w organizowaniu szkolenia nowych kadr zawodowych wyższych i średnich oraz kontrolować przebieg tego szkolenia.

Wszystko to wymaga odpowiedzialnej organizacji wewnętrznej ministerstwa. Dlatego też trzeba będzie, żeby w ministerstwach gospodarczych stopniowo, na miejsce jednego departamentu kadr, tworzyły się trzy jednostki, każda o innym zakresie działania: jednostka zajmująca się kadrą kierowniczą i kwalifikowaną, jednostka zajmująca się kadrą masową szeregowymi i wreszcie jednostka zajmująca się sprawami szkolenia.

Gospodarcze ministerstwa resortowe, które nie dbają o przygotowanie kadr, nie przygotowują tego szkolenia i nie kontrolują jego przebiegu, nie spełniają swoich elementarnych zadań.

O prawidłowe ułożenie stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej w polityce kadr

Pomyślny rozwój pracy kadrowej na odcinku gospodarki narodowej wymaga prawidłowego ułożenia stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej. Jest rzeczą zrozumiałą, że nasza Partia, jako siła kierownicza naszego Ludowego Państwa ustala zasady polityki kadrowej i personalnej na poszczególnych odcinkach życia i musi mieć w szeregu ważnych spraw kadrowych i personalnych prawo ostatecznej decyzji. Nie wynika z tego bynajmniej, żeby odpowiedzialność za sprawy kadrowe i personalne była zdjęta z administracji gospodarczej. Na odwrót, trzeba, żeby po obecnym Plenum inicjatywa kadrowa i personalna organów administracji gospodarczej znacznie się wzmożła. Trzeba, aby zagadnienie prawidłowego rozstawienia i wykorzystania istniejących kadr i prawidłowego przygotowania nowych kadr stało przed administracją gospodarczą, ja-

ko CENTRALNE ZAGADNIENIE i aby w każdym razie, kierownictwo rządu Partii i prawo ostatecznej decyzji w sprawach kadrowych i personalnych nie było rozumiane, jako wyłączenie się inicjatywy i odpowiedzialności ze strony organów państwowych.

Dlatego, aby ta inicjatywa, rozmach i odpowiedzialność mogły się zrealizować, trzeba na odcinku gospodarczym, tak jak i na innych odcinkach naszego życia, stosować zasadę, że za kadry odpowiada nie tylko i nie tyle wydział personalny czy departament kadr, a odpowiada przede wszystkim kierownictwo instytucji, Ministerstwa, Centralnego Zarządu, Zjednoczenia czy przedsiębiorstwa. Ażby umożliwić wprowadzenie tej zasady w życie, trzeba będzie zmienić niektóre obowiązujące dotychczas i przestarzałe już normy w zakresie roli i kompetencji wydziałów personalnych.

Nie szczędzić sił dla jak najszybszego wykucia kadr nowej ludowej inteligencji, w pełni wykorzystywać wszystko co zdrowe ze starej inteligencji, bezlitośnie zwalczać i dobijać wroga agenturę

Omawiając na IV Plenum sytuację i zadania na odcinku kadr gospodar-

czych, trzeba postawić przed sobą py-

tań, czy i w jakim stopniu wykonano na tym odcinku zadania III Plenum w zakresie wzmocnienia czujności

rewolucyjnej. Niewątpliwie uczyniono w tym zakresie dużo, ale niewątpliwie też jest, że nie mało jest jeszcze w naszym aparacie gospodarczym wrogów i szkodników, złodziei i łapowników, niepoprawnych biurokratów i niedbalców.

Dlatego nie czas jest bynajmniej na jakiegokolwiek demobilizację. Zada nie wzmocnienia czujności rewolucyjnej w całym naszym życiu i na odcinku gospodarczym w szczególności, stoi w całej pełni. Trzeba jednak jednocześnie walczyć z wszelkimi przejawami przemieniania czujności w karykaturę, usuwania i pigmowania ludzi, którzy na to nie zasłużyli, nie uwzględnienia ich obecnej postawy i obecnej pracy.

Jak widać, mamy wiele do zrobienia w dziedzinie nasilenia i uporządkowania wysuwania robotników na kierownicze stanowiska w gospodarce narodowej. Jeżeli te zadania wypełnimy, to zyska na tym cała nasza gospodarka narodowa i odczuje wydatną ulgę na odcinku kadrowym, który tak często limituje nasz rozwój.

Tyle chciałem powiedzieć o sprawie prawidłowego wykorzystania istniejących kadr, prawidłowego wykorzystywania rezerwy kadrowej i prawidłowego wysuwania robotników na kierownicze stanowiska.

W dziedzinie kadry są bardzo wielkie. Muszą one dbać o przyszłą inżynierię i techników do produkcji, muszą zapewnić równomierny rozkład sił technicznych pomiędzy poszczególnymi gałęziami przemysłu, muszą systematycznie szkolić i przeszkalać stary personel oraz masowo wysuwać i szkolić nowe kadry robotnicze, muszą współdziałać w organizowaniu szkolenia nowych kadr zawodowych wyższych i średnich oraz kontrolować przebieg tego szkolenia.

Wszystko to wymaga odpowiedzialnej organizacji wewnętrznej ministerstwa. Dlatego też trzeba będzie, żeby w ministerstwach gospodarczych stopniowo, na miejsce jednego departamentu kadr, tworzyły się trzy jednostki, każda o innym zakresie działania: jednostka zajmująca się kadrą kierowniczą i kwalifikowaną, jednostka zajmująca się kadrą masową szeregowymi i wreszcie jednostka zajmująca się sprawami szkolenia.

Gospodarcze ministerstwa resortowe, które nie dbają o przygotowanie kadr, nie przygotowują tego szkolenia i nie kontrolują jego przebiegu, nie spełniają swoich elementarnych zadań.

O prawidłowe ułożenie stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej w polityce kadr

Pomyślny rozwój pracy kadrowej na odcinku gospodarki narodowej wymaga prawidłowego ułożenia stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej. Jest rzeczą zrozumiałą, że nasza Partia, jako siła kierownicza naszego Ludowego Państwa ustala zasady polityki kadrowej i personalnej na poszczególnych odcinkach życia i musi mieć w szeregu ważnych spraw kadrowych i personalnych prawo ostatecznej decyzji. Nie wynika z tego bynajmniej, żeby odpowiedzialność za sprawy kadrowe i personalne była zdjęta z administracji gospodarczej. Na odwrót, trzeba, żeby po obecnym Plenum inicjatywa kadrowa i personalna organów administracji gospodarczej znacznie się wzmożła. Trzeba, aby zagadnienie prawidłowego rozstawienia i wykorzystania istniejących kadr i prawidłowego przygotowania nowych kadr stało przed administracją gospodarczą, ja-

ko CENTRALNE ZAGADNIENIE i aby w każdym razie, kierownictwo rządu Partii i prawo ostatecznej decyzji w sprawach kadrowych i personalnych nie było rozumiane, jako wyłączenie się inicjatywy i odpowiedzialności ze strony organów państwowych.

Dlatego, aby ta inicjatywa, rozmach i odpowiedzialność mogły się zrealizować, trzeba na odcinku gospodarczym, tak jak i na innych odcinkach naszego życia, stosować zasadę, że za kadry odpowiada nie tylko i nie tyle wydział personalny czy departament kadr, a odpowiada przede wszystkim kierownictwo instytucji, Ministerstwa, Centralnego Zarządu, Zjednoczenia czy przedsiębiorstwa. Ażby umożliwić wprowadzenie tej zasady w życie, trzeba będzie zmienić niektóre obowiązujące dotychczas i przestarzałe już normy w zakresie roli i kompetencji wydziałów personalnych.

Nie szczędzić sił dla jak najszybszego wykucia kadr nowej ludowej inteligencji, w pełni wykorzystywać wszystko co zdrowe ze starej inteligencji, bezlitośnie zwalczać i dobijać wroga agenturę

Omawiając na IV Plenum sytuację i zadania na odcinku kadr gospodar-

czych, trzeba postawić przed sobą py-

tań, czy i w jakim stopniu wykonano na tym odcinku zadania III Plenum w zakresie wzmocnienia czujności

rewolucyjnej. Niewątpliwie uczyniono w tym zakresie dużo, ale niewątpliwie też jest, że nie mało jest jeszcze w naszym aparacie gospodarczym wrogów i szkodników, złodziei i łapowników, niepoprawnych biurokratów i niedbalców.

Dlatego nie czas jest bynajmniej na jakiegokolwiek demobilizację. Zada nie wzmocnienia czujności rewolucyjnej w całym naszym życiu i na odcinku gospodarczym w szczególności, stoi w całej pełni. Trzeba jednak jednocześnie walczyć z wszelkimi przejawami przemieniania czujności w karykaturę, usuwania i pigmowania ludzi, którzy na to nie zasłużyli, nie uwzględnienia ich obecnej postawy i obecnej pracy.

Jak widać, mamy wiele do zrobienia w dziedzinie nasilenia i uporządkowania wysuwania robotników na kierownicze stanowiska w gospodarce narodowej. Jeżeli te zadania wypełnimy, to zyska na tym cała nasza gospodarka narodowa i odczuje wydatną ulgę na odcinku kadrowym, który tak często limituje nasz rozwój.

Tyle chciałem powiedzieć o sprawie prawidłowego wykorzystania istniejących kadr, prawidłowego wykorzystywania rezerwy kadrowej i prawidłowego wysuwania robotników na kierownicze stanowiska.

W dziedzinie kadry są bardzo wielkie. Muszą one dbać o przyszłą inżynierię i techników do produkcji, muszą zapewnić równomierny rozkład sił technicznych pomiędzy poszczególnymi gałęziami przemysłu, muszą systematycznie szkolić i przeszkalać stary personel oraz masowo wysuwać i szkolić nowe kadry robotnicze, muszą współdziałać w organizowaniu szkolenia nowych kadr zawodowych wyższych i średnich oraz kontrolować przebieg tego szkolenia.

Gospodarcze ministerstwa resortowe, które nie dbają o przygotowanie kadr, nie przygotowują tego szkolenia i nie kontrolują jego przebiegu, nie spełniają swoich elementarnych zadań.

O prawidłowe ułożenie stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej w polityce kadr

Pomyślny rozwój pracy kadrowej na odcinku gospodarki narodowej wymaga prawidłowego ułożenia stosunków między Partią a organami administracji gospodarczej. Jest rzeczą zrozumiałą, że nasza Partia, jako siła kierownicza naszego Ludowego Państwa ustala zasady polityki kadrowej i personalnej na poszczególnych odcinkach życia i musi mieć w szeregu ważnych spraw kadrowych i personalnych prawo ostatecznej decyzji. Nie wynika z tego bynajmniej, żeby odpowiedzialność za sprawy kadrowe i personalne była zdjęta z administracji gospodarczej. Na odwrót, trzeba, żeby po obecnym Plenum inicjatywa kadrowa i personalna organów administracji gospodarczej znacznie się wzmożła. Trzeba, aby zagadnienie prawidłowego rozstawienia i wykorzystania istniejących kadr i prawidłowego przygotowania nowych kadr stało przed administracją gospodarczą, ja-

ko CENTRALNE ZAGADNIENIE i aby w każdym razie, kierownictwo rządu Partii i prawo ostatecznej decyzji w sprawach kadrowych i personalnych nie było rozumiane, jako wyłączenie się inicjatywy i odpowiedzialności ze strony organów państwowych.

Dlatego, aby ta inicjatywa, rozmach i odpowiedzialność mogły się zrealizować, trzeba na odcinku gospodarczym, tak jak i na innych odcinkach naszego życia, stosować zasadę, że za kadry odpowiada nie tylko i nie tyle wydział personalny czy departament kadr, a odpowiada przede wszystkim kierownictwo instytucji, Ministerstwa, Centralnego Zarządu, Zjednoczenia czy przedsiębiorstwa. Ażby umożliwić wprowadzenie tej zasady w życie, trzeba będzie zmienić niektóre obowiązujące dotychczas i przestarzałe już normy w zakresie roli i kompetencji wydziałów personalnych.

Nie szczędzić sił dla jak najszybszego wykucia kadr nowej ludowej inteligencji, w pełni wykorzystywać wszystko co zdrowe ze starej inteligencji, bezlitośnie zwalczać i dobijać wroga agenturę

Omawiając na IV Plenum sytuację i zadania na odcinku kadr gospodar-

O prawidłowe postawienie systemu szkolenia nowych, kwalifikowanych kadr

Przedjdźmy teraz do zagadnień prawidłowego postawienia systemu szkolenia nowych kadr.

Jest to zagadnienie wagi olbrzymiej, gdyż od prawidłowego jego rozwiązania zależy cała przyszłość naszego państwa. Ilościowe osiągnięcia w zakresie szkolenia technicznego wyższego i średniego zawodowego I i II stopnia mamy bardzo duże. O ile w 1937 r. ilość uczących się w wyższych szkołach technicznych wynosiła 7.754 osoby, to w 1948 r. wyniosła ona już 20.631 osób. O ile w 1937 r. razem w średnich szkołach zawodowych I i II stopnia uczyło się 218.000 osób, to w 1948 r. uczyło się już 428.000 osób. W ten sposób między 1937 a 1948 rokiem ilość studentów w wyższych szkołach technicznych wzrosła o 66,1 proc. a ilość uczniów w średnich szkołach zawodowych o 96,5 proc. Jednakże te wielkie ilościowe osiągnięcia nie powinny przyśłaniać nam bardzo poważnych braków w zakresie wyższego i średniego szkolnictwa technicznego.

Rozwój systemu szkolenia kadr dla potrzeb resortów gospodarczych, jak też dla potrzeb we wszystkich dziedzinach życia kraju, hamowany jest w poważnym stopniu przez niedomagania obecnego stanu kadr oraz systemu nauki. W szkolnictwie wyższym. Olbrzymi wysiłek, jaki Państwo Ludowe wkłada w rozwój sieci szkół wyższych przygotowujących kadry nowej inteligencji, nie przynosi dotychczas tych wyników, które odpowiadają by skali środków szczerze wykładanych na ten cel. Podstawową przyczyną jest wadliwa organizacja pracy w uczelniach, szczerze kadr odpowiedzialnie wykwalifikowanych i obdarzonych jasnym, nowoczesnym światopoglądem naukowym, stałe liberalistyczne tradycje, ciążące na samej strukturze studiów, rozluźniona dyscyplina w nauce, słabe zainteresowanie i opieka ze strony organizacji partyjnych i młodzieżowych. Organizacje partyjne i ZAMP zainteresowania swoje

wydobyć i wykorzystywać nowe rezerwy kadr z rosnących nowych ludzi. Oto parę przykładów, jak szybko rosną u nas ludzie:

Wśród robotników, pełniących dziś funkcje dyrektorów kopalni znajdziemy: **PAWEŁ CHOWANIEC**, starszy górnik, pracujący od 43 lat w kopalni „Karol”, obecnie jej dyrektor. Swoje głębokie doświadczenie praktyczne uzupełnia wytrwałe wiadomościami teoretycznymi drogą samokształcenia. Organizował na kopalni w r. 1947 wieczorowe kołko samokształcenia technicznego dla pracowników niższego doboru technicznego i rębaczy, przy czym do konsultacji i współpracy inteligencji technicznej. Obecnie uczy się na 5-miesięcznym kursie dla wysuniętych dyrektorów kopalni.

2. Tow. CHMIEL JOZEF — dyrektor kopalni „Wiktoria” w Wałbrzychu rozpoczął pracę w górnictwie przed 28 laty jako pomoc dołowa. Od r. 1943 członek PPR. W ciągu 2 i pół lat po wywołaniu był burmistrzem miasta Ozelad, później w ciągu 1 i pół roku — członkiem głównego zarządu Zw. Zaw. Górników. Od kwietnia ub. r. był wicedyrektorem kopalni „Sosnowiec”, a od marca br. dyrektorem kopalni „Wiktoria”. Wytrwałą pracą samokształceniową, pogłębiał swą wiedzę polityczną. Zapisał się w roku ubiegłym na 3-miesięczny kurs wieczorowy dla średniego doboru kopalni i ukończył go z dobrym wynikiem. Obecnie studiuje na 5-miesięcznym kursie dyrektorów-robotników.

3. Tow. KRASOWIECKI JERZY — członek Partii od 1945 r. — dyrektor kopalni Zabrze-Wschód. Od r. 1924 zaczął pracę w kopalni w charakterze ładowacza. Już od r. 1946 zostaje wysunięty na wicedyrektora, a od r. 1948 na zastępcę naczelnego dyrektora ZPW w Zabrzu. Interesuje się poważnie problemami racjonalizacji pracy w górnictwie i ma w tej dziedzinie poważne osiągnięcia. Cieszy się wielką popularnością i autorytetem.

4. Tow. WĘGRZYK JAN, członek Partii od 1946 roku — obecny dyrektor kopalni „Paweł”, rozpoczął pracę w górnictwie w 1928 r., ale po roku pracy był przez 7 lat bezrobotnym. Po wywołaniu wyróżniał się aktywnością w pracy zawodowej i politycznej, był przewodnikiem w kopalni zarabiając w r. 1948 około 100 zł.

(Ciąg dalszy na str. 6)

koncentrowały głównie na — ważnej odczynności — trosce o zmianę składu społecznego studiujących, a lekewały dotychczas sprawę tak ważną jak **WYNIKI NAUKI**.

Komitet Warszawski był bodaj pierwszy, który, aczkolwiek również z opóźnieniem, zainteresował się wynikami studiów i dyscypliną pracy w uczelniach warszawskich. Inne komitety partyjne mało uwagi poświęcają dotychczas tej sprawie. Opóźnienie i przeciąganie terminów składania egzaminów jest tolerowanym powszechnie zjawiskiem, przy czym zdaje się, że student ostatniego roku mają zaledwie 20 proc. wymaganych egzaminów. W związku z tym liczba absolwentów szkół wyższych osiąga zaledwie nieco powyżej połowy planowanych cyfr. Poważną część starej kadry naukowej pracuje z dużym poświęceniem i oddaniem, ale tradycje liberalistyczne sprawiają, że profesorowie nie poczuwają się jeszcze do odpowiedzialności za jakościowe i ilościowe wyniki nauki. Programy są często przestarzałe i w dużej mierze nie odpowiadają obecnym potrzebom. Treść wykładów, skryptów i podręczników jest w wielu wypadkach odbiciem zaciągniętego, antynaukowego światopoglądu i obecnej klasowej ideologii. Zastrzeżenia techniczno-naukowe jest w niektórych uczelniach na poziomie nie odpowiadającym wymaganiom. Aktywność społeczno-polityczna kadr naukowych jest na ogół wciąż jeszcze słaba.

Poświęćmy nieco więcej uwagi sprawie kadr gospodarczych. Sadzę, że w sprawie sytuacji, dotyczącej kadr w innych resortach, które wymagają również szczegółowej analizy, ale których nie podobna uwzględnić w ramach niniejszego referatu będzie poświęcona uwaga zarówno w wystąpieniach na obecnym Plenum, jak zwłaszcza bezpośrednio po Plenum we właściwych zespołach-partyjnych. Szczególnego i gruntownego omówienia wymagać będzie sprawa kadr resortów oświatowych i kulturalnych, ponieważ kadry te decydować będą o naszej kulturze i tempie rozwijającej się u nas rewolucji kulturalnej.

W wielkim procesie rewolucyjnych przeobrażeń w Polsce Ludowej dojrzewają i rosną ludzie, kształtują się nowi twórcy nowego życia

III Plenum naszej Partii zaopatrzyło czujność rewolucyjną i podniosło bojowość wszystkich organizacji partyjnych. Skoncentrowało ono również uwagę Partii na sprawie doboru kadr, przede wszystkim na zagadnieniu ich czystości ideologicznej i charakterze ich składu osobowego pod względem klasowym. Zadaniem obecnego Plenum jest dalsze pogłębienie czujności i aktywności bojowej Partii w walce o czystość ideologiczną naszych szeregów, dalsze podnoszenie ich poziomu politycznego, o mobilizację wszystkich naszych sił do porywających zadań Planu 6-letniego. W realizacji tych zadań na czoło naszych trosk i wysiłków musimy wysunąć walkę o nowe kadry, to znaczy pogłębienie i usprawnienie naszej pracy nad doбором, wychowaniem i przygotowaniem aktywnych partyjnych i bezpartyjnych w celu podniesienia na wyższy poziom dalszego postępu naszego życia.

Kongres Zjednoczeniowy naszej Partii był wielkim, przełomowym wydarzeniem w życiu polskich mas pracujących. Potężna fala zapалу, aktywności, dążenia do wiedzy i kultury, wiary w przyszłość rozkołysała się uczuciami milionowych mas robotniczych, chłopów, kobiet, młodzieży. Wraz z tym walczyły o nowe kadry, o coraz bardziej masowy, twórczy, ożywiany inicjatywą nowych form ruchu współzawodnictwa. Klasa robotnicza dała wyraz swemu stosunkowi do hasła Kongresu przyspieszając wykonanie Trzyletniego Planu, chłopstwo pracujące — inicjatywą organizacyjną na polu spółdzielczości produkcyjnej, produkując warstwy inteligencji pracującej — pogłębieniem łączności z masami ludowymi.

Ożywienie umysłowe i społeczne, nie spotykany nigdy przedtem wzrost czytelnictwa, pęd do nauki, sztuki, literatury i radosnego życia społecznego noszą w sobie wszystkie znamiona wielkiej rewolucji kulturalnej. Zadaniem wszystkich organizacji partyjnych od góry do dołu jest — przewodniczyć temu ruchowi, usprawnić i podnieść na znacznie wyższy poziom całą swą pracę, zmobilizować do tego celu wszystkie swe kadry, podnieść wymagania w stosunku do całej organizacji i do każdego jej członka. Większość organizacji partyjnych zrozumiała te zadania i osiąga coraz wyższy poziom swej pracy, mobilizując do niej coraz liczniejsze szeregi swych aktywistów, umie-

na IV Plenarnym Posiedzeniu Komitetu Centralnego i Centralnej Komisji Kontroli Partyjnej wygłoszony w dniu 8 maja 1950 roku (Cześć druga)

D-1-10580