

pevně zakousnou a budou jim utrhávat jednu končetinu za druhou, stejně jako dělníci rjongsongského strojírenského závodu opracovali velké součástky s pomocí malých obráběcích strojů.

Nelze se domnívat, že když nejsme velká země, nemůžeme porazit americké imperialisty. Bylo by ovšem ještě lepší, když povedou společně s námi boj proti americkému imperialismu i velké země. Proto usilujeme i o jednotu s velkými zeměmi.

Ale to rozhodně neznamená, že není možno zvítězit nad americkým imperialismem, když nejsme velká země. Myslet si, že jen velká země může zvítězit nad americkými agresory, to je konec konců projev poklonování před velkými. Jestliže národy zemí, bojujících za revoluci, posílí svou solidaritu, pevně se sjednotí a povedou aktivní boj, určitě dosáhnou vítězství.

Musíme tedy usilovně provádět socialistickou výstavbu a upevňovat severní polovinu republiky, napomáhat neustálému růstu revolučních sil v jižní Koreji a usilovat o jednotu s revolučními národy světa, aby ještě více zemí najednou vedlo boj proti americkému imperialismu. Půjdeme-li touto cestou, můžeme zcela porazit americké imperialisty a dosáhnout vítězství korejské revoluce v celé zemi.

Právě to je příprava na uvítání velké události v korejské revoluci a naše strana rozvíjí všechnu svou činnost v tomto směru.

Při přípravě na uvítání velké revoluční události připadají jezdcům čchollima odpovědné, ale čestné úkoly. Ve všech odvětvích národního hospodářství musí jít stále vpřed, dosahovat neustále pokroku a vyvolat tak nový velký skok, musí neustále tvořit nové zázraky a zvyšovat tempo velkého pochodu čchollima, aby byl udržen velký revoluční nástup v socialistické výstavbě. Současně je nutno důsledně vyzbrojit všechny pracující jedinou ideologií naší strany, zintenzivnit mezi nimi boj za připodobnění dělnické třídy a revolucionizaci, pevně sjednotit všechny lidi kolem ÚV naší strany a učinit z nich jednu stmelelou, mocnou politickou sílu.

Jsem pevně přesvědčen, že vy, soudružky a soudruzi, dalším prohloubením a rozvinutím hnutí brigád čchollima přispějete velkou měrou k dosažení vítězství naší revoluce.

## ZINTENZIVNIT ŘÍZENÍ STRANICKÉHO ŽIVOTA ČLENŮ STRANY A SPRÁVNĚ PROVÁDĚT KÁDROVOU POLITIKU NAŠÍ STRANY

Projev k vedoucím organizačním oddělením a oddělením kádrů  
provinčních výborů strany

27. května 1968

O stranické práci jako celku jsem hovořil již mnohokrát, proto bych chtěl dnes vyzvednout pouze ty otázky, na které se vy, soudruzi, budete musit soustředit ve své budoucí práci v provinčních výborech strany.

Jsou mezi vámi jak soudruzi, kteří již stranicko-organizační a kádrovou práci vykonávali, tak soudruzi, kteří tuto práci ještě nezastávali. Jestliže se poprvé setkáváte se stranicko-organizační prací není důvodů, abyste si myslili, že je to příliš těžká práce. Stačí, když budete vždy postupovat v souladu se základními principy činnosti naší strany.

Základ stranické práce spočívá v práci s lidmi. Práce s lidmi, to je práce s kádry, práce se členy strany, práce s masami. Proto se ani organizační oddělení, ani oddělení kádrů nesmí uchýlovat od tohoto základu své práce a především se musí soustředit na práci s kádry.

### 1. O práci vedoucího organizačního oddělení

Organizační oddělení je oddělením, které uvádí v pohyb stranické organizace a řídí stranicko-organizační život členů strany.

Strana je – obecně řečeno – politickou organizací mnoha

lidí, kteří bojují za společný cíl. Naše strana je revoluční organizací, tvořenou nejpokrokovějšími dělníky, rolníky a pracující inteligencí, lidmi, kteří jsou připraveni cele se oddat boji za vítězství velké věci socialismu a komunismu. Lidé, kteří vstoupili do strany, musí všichni bez výjimky být začleněni do některé stranické buňky a tam vést stranicko-organizační život v souladu se stanovami strany. Právě organizační oddělení řídí stranicko-organizační život členů strany. Proto je možno nazvat organizační oddělení oddělením, které řídí stranický život.

Organizační oddělení je možno přirovnat k lidskému srdci. Srdce neustále pracuje a plní svou funkci – rozhání krev do všech částí těla. Řádná funkce srdce zabezpečuje dobrý krevní oběh v celém těle a tím normální činnost všech orgánů a zdraví člověka. Podobně i organizační oddělení, které řídí stranický život členů strany, když řádně plní svou funkci uvádí v činnost všechny stranické organizace a celá činnost strany probíhá na zdravém základě. Naopak, pracuje-li organizační oddělení špatně, nelze zabezpečit řádnou činnost stranických organizací a v důsledku toho nemůže být strana bojovou organizací, stejně tak jako nemůžeme předpokládat, že bude zdravý ten, jehož srdce normálně nepracuje. Řádná práce stranických organizací závisí koneckonců z velké části na správném vedení práce organizačním oddělením. Proto je možno považovat organizační oddělení za nejdůležitější ze všech oddělení strany.

Co musí tedy dělat organizační oddělení, aby uvedlo do pohybu stranické organizace a správně řídilo stranicko-organizační život členů strany?

Organizační oddělení musí především neustále dohlížet na to, aby stranické organizace správně prováděly přijímání nových členů v souladu s požadavky stanov strany.

Současně musí organizační oddělení každodenně řídit a kontrolovat stranické organizace, aby správně vychovávaly členy strany, dávaly všem členům bez výjimky úkoly a uváděly je všechny do pohybu. Nepřijímáme pracující do strany proto, aby se z nich prostě stali členové organizace. Naše strana je ustavena proto, aby vedla revoluci. Proto musí stranické organizace po přijetí nových členů vychovávat všechny v revoluč-

ních myšlenkách naší strany, dávat jim revoluční úkoly a usilovat o to, aby se všichni členové strany plně oddali věci revoluce. Organizační oddělení musí věnovat neustálou pozornost tomu, zda stranické organizace zadávají vždy správně úkoly svým členům, zda jim pak poskytují náležitou pomoc, aby správně plnili tyto úkoly, tomu, jaké nové úkoly jsou zadávány po splnění starých úkolů, jak povzbuzují členy strany, kteří svůj revoluční úkol vzorně splnili, jak postupují vůči těm členům, kteří se při plnění svých revolučních úkolů dopustili chyb, a v případě, že se objeví nedostatky, musí je včas napravovat.

Stranické organizace působí v orgánech moci, v hospodářských orgánech, na závodech a podnicích, v kulturních a školních institucích, ve městech a na vesnicích – všude tam, kde jsou členové strany. Organizační oddělení musí neustále dohlížet na všechny tyto stranické organizace a řídit je tak, aby byla jejich činnost správná a aby správně plnily své funkce.

Jak tedy musí pracovat vedoucí organizačních oddělení, aby organizační oddělení správně plnila tyto povinnosti?

Především se musí vedoucí organizačních oddělení zúčastňovat schůzí stranických organizací.

Vedoucí organizačního oddělení se musí nejen aktivně zúčastňovat schůzí stranické buňky, k níž náleží, ale neustále se zúčastňovat schůzí buněk a výborů i ostatních stranických organizací. Vedoucí organizačního oddělení provinčního výboru strany se například musí účastnit schůzí buněk oddělení propagandy, oddělení školství i ostatních oddělení, dále schůzí stranických buněk oddělení provinčních, městských a okresních lidových výborů, schůzí stranických buněk škol, ulic a venkovských obcí, schůzí stranických výborů závodů a podniků řízených provincií.

Nepůjde-li mezi masy, nebude-li se zúčastňovat stranických schůzí, nebude přesně znát skutečnou situaci dole a může se dopustit subjektivismu. Hlavní příčinou toho, že strany, které uchopily politickou moc, upadají do byrokratismu a dopouštějí se subjektivismu je to, že se nenaslouchá hlasu mas, že se nejde mezi masy a nepracují opíraje se o masy. V minulosti, v období ilegálního boje, jsme se snažili opírat se při práci

všemi způsoby o masy; mluvili jsme s lidmi i jednotlivě a poslouchali jejich názory, zúčastňovali jsme se schůzí stranických buněk a posuzovali jsme tam spolu se členy strany cesty ke splnění revolučních úkolů. Kdyby se za podmínek, kdy ještě nebyla u moci, strana neopírala o masy a lidi poručníkovala nebo jim hrubě nařizovala, masy by ji neposlouchaly a tímto způsobem by nebylo možno pozvednout široké masy k revolučnímu boji. Avšak nyní, když je strana u moci, někteří pracovníci, kteří si dosud plně neosvojili marxisticko-leninský světový názor, považují svou funkci za kdovíjaký úřad, zneužívají autoritu strany, neberou v úvahu hlasy mas a vnucují jednostranně svou subjektivní vůli. Chtějí-li se straničtí pracovníci vyhnout byrokratickým, subjektivistickým chybám v práci, musí jít ještě hlouběji mezi masy a pozorně naslouchat jejich hlasu.

Pouze tehdy, když člověk sestoupí dolů, když se zúčastňuje schůzí stranických buněk a výborů, může slyšet hlas lidu a konkrétně poznat práci stranických organizací a seznámit se se životem členů strany ve stranických organizacích. Na stranických schůzích si můžeme ověřit, zda stranické organizace pracují v souladu s požadavky stanov strany. Jinými slovy, můžeme se tam dozvědět všechno: zda se v stranických organizacích správně provádí přijímání nových členů do strany, zda členové strany jsou správně vychováváni, zda jsou všem bez výjimky zadávány stranické úkoly, jsou-li včas prováděny závěry z plnění stranických úkolů, jsou-li neustále zadávány nové úkoly, zda některý člen strany plní úkoly dobře, kdežto jiný liknavě, a je možno učinit včas nutná opatření. Stálá účast na stranických schůzích nám dává možnost získat cenné zkušenosti a ponaučení k řízení stranicko-organizačního života, najít i cesty nového řízení další práce. Především, když člověk na schůzích stranických buněk a výborů vyslechne příspěvky všech členů a i jednotlivě s nimi pohovoří, může se dozvědět, je-li správně prováděna politika strany, nedochází-li k úchytkám od této politiky, může pochopit příčiny neuspokojivého plnění politiky strany – pokud k takovéto situaci dojde, může poznat úroveň i požadavky členů strany.

Vedoucí organizačního oddělení, který zpozoruje tyto pro-

blémy, je dříve, než je předloží výkonnému výboru provinčního výboru strany, musí ověřit.

Když vedoucí organizačního oddělení objeví na nějaké stranické schůzi odchylky od politiky strany, nesmí dělat ukvapené závěry, které by se zakládaly jen na jeho subjektivním soudu, ale musí přesně zjistit, je-li tento jev vlastní pouze danému místu, které navštívil, nebo jedná-li se o všeobecný jev, který je možno pozorovat i v jiných místech. Toto ověření může učinit sám vedoucí organizačního oddělení tak, že navštíví jiné stranické organizace, nebo tím pověří pracovníky oddělení. Když pověřuje pracovníky takovým úkolem, musí jim konkrétně objasnit: byl jsem na schůzi takové a takové buňky a zdá se, že tam existují nedostatky, musíte se na místě dozvědět, nevyskytují-li se takové nedostatky i v jiných místech, a to tak, že se budete zúčastňovat schůzí stranických buněk a mluvit se členy strany. Ty pojeděš do jedné buňky, ty zas do jiné.

Potvrzuje-li výsledek komplexní analýzy materiálů, získaných na místě vedoucím a pracovníky organizačního oddělení, že odhalené nedostatky jsou nesporné a nejsou místním, ale všeobecným jevem, musí vedoucí organizačního oddělení o těchto faktech informovat tajemníka pro organizační otázky nebo vedoucího tajemníka provinčního výboru strany, a v případě, že je to nutné, musí o nich uvědomit i výkonný výbor provinčního výboru strany.

V současné době však někteří vedoucí organizačního oddělení se uzavrou ve své kanceláři, dávají dohromady materiály získané pracovníky na místě, a předávají je vyšším instancím nebo sestavují informace a posílají je dolů. Pracovníci oddělení, kteří nejsou tak vyspělí jako vedoucí organizačního oddělení a také nemají možnost pravidelně se zúčastňovat třeba zasedání výkonného výboru provinčního výboru strany, nemusí vždycky znát záměry strany. Proto se v materiálech, které vypracovávají, objevují někdy místo objektivních soudů soudy subjektivní, některé důležité věci, které si neuvědomí, tam mohou být i vynechány a drobné problémy naopak zveličeny. Vedoucí organizačního oddělení, který se osobně nepohybuje dole, nemůže včas a přesně pochopit problémy a správně je řešit.

Pouze tehdy, když se zúčastňuje stranických schůzí, může také posoudit, zda tyto schůze probíhají správně. Stranické schůze jsou různé. Některé mají za účel výchovu členů strany, jiné přidělení stranických úkolů, další jsou zaměřeny na to, aby byly učiněny závěry z plnění těchto úkolů atd. Vedoucí organizačního oddělení se těchto schůzí musí zúčastňovat, aby mohl soustavně dohlížet na to, zda problémy jsou správně formulovány a správně projednávány.

U vedoucího organizačního oddělení se účast na schůzích stranických organizací a důsledné studium organizačního života členů strany musí stát pravidlem. Vedoucí organizačního oddělení si musí předem zjišťovat, kdy a ve které buňce probíhá schůze a jakým problémem se bude zabývat, musí schůzi zařadit do svého pracovního plánu a podle tohoto plánu schůze buněk navštěvovat.

Například budou vedoucí organizačního oddělení provinčního výboru strany muset dopoledne pracovat ve své kanceláři a odpoledne se musí zúčastňovat schůzí stranických organizací.

Za druhé se vedoucí organizačních oddělení musí neustále stýkat s kádry.

Musí se stýkat hlavně se stranickými kádry, tj. s tajemníky pro organizační otázky, vedoucími organizačních oddělení městských a okresních výborů strany, tajemníky závodních výborů strany pro organizační otázky, tajemníky základních organizací strany v lidových výborech, ve školách, obchodních organizacích i v ostatních institucích a podnicích řízených provinčním výborem strany.

Vedoucí organizačních oddělení mají, pochopitelně, velmi mnoho práce. Ale základem práce vedoucího organizačního oddělení provinčních výborů strany je především práce se stranickými funkcionáři a jejich z daleka nejdůležitější prací je styk se stranickými pracovníky. Vedoucí organizačních oddělení provinčních výborů strany se musí bezpodmínečně plánovitě setkávat se stranickými funkcionáři, i kdyby pro to někdy museli odložit jinou práci.

Při setkání s tajemníky základních organizací strany a dal-

šími stranickými pracovníky se vedoucí organizačních oddělení provinčních výborů strany musí konkrétně informovat o tom, jak a jakou práci právě organizují, kolik mají v organizaci členů a jaká je jejich ideová připravenost, jaké úkoly členové strany dostali a jaký je výsledek jejich plnění, jaké úspěchy a nedostatky se objevují v průběhu plnění revolučních úkolů, zda nemají k práci nějaké připomínky a musí jim pomáhat napravit chyby a řešit potíže.

Budou-li se takto setkávat s jedním člověkem dnes, zítra s druhým a pozítří zas s jiným, budou se moci dozvědět, jaké má kdo kladné stránky a jaké nedostatky, a všechny správně aktivizovat. Zaktivizují-li správně tajemníky základních organizací strany a tajemníky stranických buněk, dokáží nakonec učinit z jimi řízených stranických organizací živé organizace.

Zúčastní-li se vedoucí organizačních oddělení během jednoho týdne schůzí šesti stranických buněk a zaktivizují-li jejich práci, setkají-li se kromě toho se šesti tajemníky základních organizací strany nebo stranických buněk a zmobilizují-li je k aktivní práci, znamená to, že se během jednoho týdne seznámí s činností 12 stranických organizací a zaktivizují je. To bude úžasná věc. Podaří-li se jim během týdne seznámit se s činností 12 stranických organizací a tyto zaktivizovat, získají zanedlouho přehled o práci nejen provinčních orgánů, což je samozřejmé, ale i okresních orgánů a organizací strany na závodech a podnicích a podaří se jim práci všech těchto organizací zaktivizovat.

Nemají-li vedoucí organizačních oddělení dosti času, musí si svou týdenní práci rozvrhnout tak, aby pro první tři dny v týdnu věnovali celé odpoledne účasti na stranických schůzích a odpoledne zbývajících tří dnů věnovali setkáním s funkcionáři.

Vedoucí organizačních oddělení se musí stýkat nejen s tajemníky stranických buněk a základních organizací strany, ale i s vedoucími pracovníky takových masových organizací, jako jsou odbory, Svaz pracujících v zemědělství, Svaz socialistické pracující mládeže a Svaz žen, dávat jim určité úkoly a řídit je, aby pracovali v souladu s požadavky strany.

Zároveň musí vedoucí organizačních oddělení vést pra-

‘covníky oddělení tak, aby pracovali vždy v samém středu stranických mas.

Také to, že v minulosti různí darebáci chodili po organizacích a provozovali své čáry, aniž to kdo věděl, bylo způsobeno tím, že se vedoucí organizačních oddělení zřídka setkávali se stranickými funkcionáři a tajemníky stranických buněk a základních organizací strany, řízených jejich provinčními výbory, nedohlíželi pravidelně na práci stranických organizací a zřídka se zúčastňovali schůze buněk.

Kdyby pracovníci organizačních oddělení neustále drželi ve svých rukou práci se členy strany a práci s kádry, kdyby mezi nimi prováděli správnou výchovu, aby dobře znali politiku strany, mohly by stranické organizace ihned rozpoznat, zda dané úkoly odpovídají politice strany, ať už je zadával kdokoliv.

Kdyby kromě toho vedoucí organizačních oddělení a všichni ostatní jejich pracovníci řádně fungovali, byli by mohli odhalit jakékoliv hanebnosti darebáků.

Řekněme například, že vedoucí organizačního oddělení navštíví tajemníka buňky, tajemníka vesnického stranického výboru v jedné obci jednoho okresu a když se seznamuje s jejich prací, dozví se, že v této vesnici proběhla „metodická přednáška“ na téma jakéhosi „desetiletého perspektivního plánu“. Analogický fakt konstatuje zástupce vedoucího organizačního oddělení v průběhu rozhovoru s tajemníkem jiného vesnického výboru a instruktoři organizačního oddělení, kteří zas navštíví řadu jiných vesnic, také při svých rozhovorech narazí na úplně stejnou věc. Když se všechny tyto informace dají dohromady, je možno náhle zjistit, že dolů šly nějaké jiné instrukce, něco co je vzdáleno myšlenkám naší strany.

V počátečním období protijaponského ozbrojeného boje jsem jednou měl zároveň za funkci i vedení stranického výboru v jednom kraji. Tehdy jsme také pravidelně chodili do buněk a účastnili jsme se jejich schůzí, setkávali jsme se s funkcionáři i individuálně a získávali jsme tak přehled o práci. V té době tam byla řada stranických buněk. Někdy se stalo, že jsme buňky pro spoustu jiné práce nemohli navštívit a tehdy jsme si

vedoucího buňky zvali aspoň k sobě na pohovor, jen abychom v žádném případě nepřišli o zprávu o jejich činnosti.

Když jsme politicky pracovali v partyzánských oddílech také jsme pravidelně navštěvovali roty. Nejen že jsme se tam zúčastňovali schůzí stranické buňky, ale rozmlouvali jsme s velitelem, s politrukem a tajemníkem stranické buňky roty, veliteli čet, vedoucím mládežnické organizace a se stranickými aktivisty. V každé rotě jsme pobýli asi 2 dny, zúčastnili jsme se schůzí stranické buňky; promluvili jsme si individuálně se všemi lidmi — a tak jsme vždy dobře poznali, zda jsou revoluční úkoly, které stojí před rotou, dobře plněny, zda je správně dodržována linie mas, jaké jsou ideové tendence členů strany.

Chodit mezi členské masy strany a seznamovat se s jejich prací, aktivizovat stranické organizace a členy strany — to musí vedoucí organizačních oddělení považovat za svou nejzákladnější práci.

Řízení stranicko-organizačního života členů strany a kádrů můžete, soudruzi, ovšem provádět tak, že budete chodit přímo mezi lidi nebo že je k sobě budete zvat. Není nutné, abyste za nimi vždycky jezdili na místo. Můžete navštěvovat místa, která nejsou daleko a ze vzdálených míst k sobě můžete stranické pracovníky zvat.

## 2. O práci vedoucího oddělení kádrů

Práce s kádry je prací s lidmi a proto i vedoucí oddělení kádrů nesmí ztrácet čas papírováním a má se často scházet s kádry.

S kým se musí vedoucí oddělení kádrů setkat?

Protože oddělení kádrů má na starosti kádry, se kterými organizační oddělení nepracuje, musí se vedoucí kádrového oddělení scházet se všemi kádry, se kterými se vedoucí organizačního oddělení nesetkává. Jinými slovy, zatímco vedoucí organizačního oddělení se schází se stranickými pracovníky, vedoucí kádrového oddělení se musí scházet s hospodářsko-administrativními pracovníky.

Bude-li se vedoucí organizačního oddělení pravidelně scházet se stranickými pracovníky a vedoucí oddělení kádrů se bude často setkávat s hospodářsko-administrativními pracovníky, budou-li se zástupci vedoucího organizačního oddělení, oddělení kádrů a jejich pracovníci každodenně setkávat s těmito lidmi, mohou získat bez výjimky přehled o všech lidech, jejichž jmenování provádí výkonný výbor provinčního výboru strany. Tak je možno poznat, jakou máme práceschopnost, čím kdo žije a jaký má osobní život.

Nedosáhnete toho, nebudete-li provádět práci s lidmi a budete-li se nořit jen do papírů.

Někteří naši straniční pracovníci se ještě neumějí vyprostit z kazajky byrokratismu, kterou svého času ušil Ho Ka I, sedí v kancelářích a hrabou se v papírech, proto špatně znají nižší pracovníky a nemají ani konkrétní plán individuální výchovy každého jednotlivce.

Někteří soudruzi, když se na ně obracejí nižší stranické organizace s návrhy na jmenování kádrů, se s navrhovanými kandidáty osobně nesetkávají a jmenují je do funkce jen na základě informací podaných nižšími pracovníky. Za krátkou dobu pak zas chtějí tyto funkcionáře odvolat pod záminkou, že nemají schopnosti k práci, že nemají důvěru mas, nebo že mají pochybný původ atd. Když se kádrové otázky budou řešit le dabyle, bez konkrétních znalostí o podřízených, když se budou kádry jeden den jmenovat, aby se hned druhý den odvolaly, není možno očekávat, že se práce s kádry bude dařit a mnoho lidí jen zbytečně znervózní.

Jmenovat někoho na zodpovědné místo nebo ho odvolat z funkce, odměnit někoho nebo potrestat, není vůbec jednoduchá záležitost.

Práce s kádry je velmi závažná práce, týkající se politického života lidí, a proto straniční pracovníci musí postupovat v práci s lidmi pečlivě a v žádném případě se nesmí dopouštět lehkomyšlností.

Dopouštíte-li se chyb, může se stát, že jmenujete do funkce darebáka, kterého považujete za dobrého člověka, nebo špatně vyřešíte problém dobrého člověka, kterého považujete za špat-

ného. Proto vedoucí oddělení kádrů nesmí nikdy řešit otázky kádrů, aniž se s kádry osobně seznámil.

Počet kádrů, jmenovaných výkonným výborem provinčního výboru strany, se kterými se dostává do styku oddělení kádrů, činí přibližně tisíc osob, což není tak velký počet. Budeme-li každý den mluvit jen se třemi z nich, můžeme se za rok alespoň jednou setkat s každým z nich.

Je pochopitelné, že vedoucí oddělení kádrů má také mnoho práce, kterou musí dělat ve své kanceláři. Musí si připravovat dokumenty, které předává tajemníkovi pro organizační otázky ke schválení, studovat osobní materiály kádrů, aby je mohl předložit výkonnému výboru provinčního výboru strany, musí vyslechnout zprávy pracovníků oddělení o jejich činnosti. Ale vedoucí oddělení kádrů, stejně tak jako vedoucí organizačního oddělení, musí dopoledne studovat materiály a odpoledne se plně věnovat práci s lidmi.

V případě, že vedoucí oddělení kádrů se sám nestačí setkat se všemi kádry, které připadají v úvahu, může se o tento úkol rozdělit se svými zástupci nebo instruktory. Setká-li se vedoucí v jednom roce s určitými lidmi, mohou se s těmito lidmi v příštím roce setkat a promluvit s nimi zástupce vedoucího nebo pracovníci oddělení. S lidmi, se kterými se v tomto roce setkal zástupce vedoucího nebo pracovník oddělení, může v příštím roce promluvit vedoucí. Budou-li se takto po roce střídát, pak budou moci promluvit se všemi kádry alespoň jednou za dva až tři roky.

Kádrové oddělení by se mělo přinejmenším jednou za rok setkat se všemi kádry, se kterými musí pracovat, i kdyby mělo někdy odložit jiné záležitosti. Je možno rozmlouvat dvakrát i třikrát se soudruhy, kteří mají nižší pracovní schopnost, s ostatními soudruhy pak mluvit alespoň jednou za rok. Tímto způsobem je možno zjistit, jak pracují, zda pravidelně studují, co čtou, nejsou-li nakaženi špatnými ideologiemi.

Především je nutno, aby vedoucí oddělení kádrů mluvil s těmi nižšími pracovníky, kteří budou jmenováni na vedoucí místa nebo kteří dostanou jiné funkce, nebo v těch případech, kdy je nutno zavést disciplinární řízení.

Navrhuje-li některý okresní výbor strany povýšení nějakého pracovníka nebo zavedení disciplinárního řízení, musí vedoucí kádrů nejprve pověřit pracovníka oddělení, aby se s tímto pracovníkem setkal, ale i on sám s ním musí také ještě pohovořit na základě vyjádření předloženého pracovníkem oddělení.

Tak je nutno se vyhýbat všem případům, kdy by vedoucí kádrového oddělení řešil nějaký problém, aniž se s tím důkladně seznámil.

Vedoucí oddělení kádrů se musí také často zúčastňovat schůzí stranických organizací. Když vyslechne příspěvky pronesené na těchto schůzích, může snadno posoudit úroveň připravenosti a stranického zocelení jednotlivých pracovníků.

Vedoucí oddělení kádrů musí dobře vychovávat všechny pracovníky tak, aby měli správnou představu o tom, kdo a jak provádí jmenování kádrů.

V současné době mají někteří lidé tendenci si myslet, že se jim podařilo zařadit se mezi kádry díky „přízni“ určité osoby. Budou-li takto uvažovat všichni, vzniknou o jednotlivých vedoucích kádrech iluze, což povede k vážným důsledkům, k narušení jediného ideologického systému naší strany. Jinými slovy, může dojít k patolízalství vůči některým ministrům nebo místopředsedům vlády ve snaze se jim zalíbit a kdyby se tyto případy dále rozbujely, někteří vedoucí pracovníci by zpsychli a propadli by kultu vlastní osobnosti, což by nakonec mohlo vést i k tomu, že by propadli i protistranickým frakcionářským tendencím. V minulosti někteří darebáci jednali právě tak. Zneužívajíce autoritu strany, bezzásadově povyšovali ty osoby, které jim vyhovovaly, a pak jim říkali: „Já jsem tě povýšil“, rozšiřovali mezi lidmi iluze o své osobě a tak hráli špinavou hru ve snaze soustředit kolem sebe co nejvíce lidí.

Nesmíme ponechávat bez povšimnutí ani nejmenší projev iluzí o jednotlivých vedoucích osobách a musíme těmto jevům včas zasadit ránu. Musíme dosáhnout toho, aby všichni důsledně pochopili, že funkcionáři, ať vyšší nebo nižší, jsou jmenováni jen po rozhodnutí odpovídající stranické organizace, díky důvěře, kterou v ně má ÚV strany.

### 3. O správném výběru a rozmístování kádrů

Protože veškeré otázky jsou řešeny kádry, je správný výběr a rozmístování kádrů a spolehlivé vybudování jejich řad velmi závažný problém, na němž závisí úspěchy revolučního boje a výstavby.

Stranické organizace všech stupňů musí správnému výběru a rozmístování kádrů věnovat prvořadou pozornost.

Za účelem správného výběru a rozmístění kádrů je třeba přesně znát kvality, které na kádrech naše strana požaduje, a pracovat s nimi na jejich základě.

Jaké jsou to kvality, které musí mít kádry, aby vyhovovaly požadavkům naší strany? Naše strana považuje za osobu, mající kvality nutné pro funkcionáře takového člověka, který je v ideově-politickém smyslu zdravý a pevný, to jest člověka, který ani v nejtěžší situaci nepodlehne sebemenšímu zakolísání, do konce si uchovává čest revolucionáře a odhodlaně jde vpřed, celým srdcem oddán hlasu strany.

Tyto kvality mívají obvykle lidé, kteří vyrůstali za z třídního hlediska dobrých rodinných poměrů, pod kladným politickým vlivem a kteří prošli společensko-politickými zkouškami, během nichž si pevně osvojili světový názor, který je vede k tomu, aby se cele oddali boji za velkou revoluční věc dělnické třídy.

Jen ocel získaná z kvalitní železné rudy, dobře vytavená ve vysoké a pak v ocelářské peci, dlouho vydrží, zatím co jiná ocel se rychle stává neupotřebitelnou. Stejně i lidé s dobrým třídním základem, kteří prošli zkouškami společensko-politického života, mají pevný revoluční světový názor dělnické třídy a nezradí ani za nejhorší nepohody, zatímco jiní lidé tváří v tvář obtížím kolísají a v revolučních zkouškách projevují malou odolnost.

Lidé, kteří odpovídají požadavkům naší strany na kvalitu kádrů, jsou synové a dcery pracovníků stranických a státních orgánů a vojenských kádrů, kteří padli hrdinskou smrtí v období Vlastenecké osvobozené války, a také děti dělníků, zemědělských nádeníků a chudých rolníků, kteří se v minulosti pod krutým útlakem a vykořisťováním statkářů a kapitalistů těžce protloukali životem.

Při výběru kádrů nelze brát v úvahu pouze jejich třídní původ, ale je nutno přihlížet i k jejich sociálnímu postavení.

Lidé, kteří dlouho bezprostředně pracovali jako dělníci nebo už v minulosti byli zemědělství nádeníci či chudí rolníci a jako takoví byli přímo vykořisťováni, mají silné revoluční odhodlání svrhnout třídu statkářů a kapitalistů a vybudovat novou společnost bez vykořisťování a útisku. Při výběru kádrů je třeba vysoce oceňovat ty lidi, kteří byli bezprostředně podrobeni vykořisťování, jsou zakalení dlouholetou fyzickou prací, jinými slovy lidé, kteří prožili mnoho útrap a poroby. Soudruzi, kteří nepoznali útrapy, jsou slabí v překonávání obtíží a mohou v obtížných dobách zakolísat.

Vedle toho je nutno vybírat do řad kádrů lidi, kteří se po osvobození země aktivně zúčastňovali provádění pozemkové reformy, jež zlikvidovala třídu statkářů, znárodnování průmyslu, které zbavilo japonské imperialisty a kompradorské kapitalisty výrobních prostředků, a lidi, kteří se dodnes obětavě podíleli na revolučním boji, stejně jako ty, kdo dobře bojovali v minulé Vlastenecké osvobozené válce, nebo ty, kteří sloužili po mnoho let v lidové armádě. Dlouholetou službu v lidové armádě je třeba hodnotit stejně jako dělnickou práci.

Zejména válečným invalidům je při výběru kádrů třeba věnovat pozornost jako cenným kandidátům, vybírat mezi nimi ideově pevné a zdravé soudruhy a přijímat je v hojném počtu do řad stranických pracovníků. V provinciích se často mezi válečnými invalidy setkáváme s velkým množstvím dobrých soudruhů. Těchto soudruhů je možno využít jako stranických funkcionářů, ale ani provinční ani okresní organizace jim nevěnují pozornost. Chybí-li jim jedna ruka nebo mají-li místo nohy protézu, nemůže to být důvodem k tomu, aby se nemohli stát kádry. Tito soudruzi jsou dosud mladí a dáme-li jim vzdělání, mohou se bez potíží se stranickou prací vyrovnat.

Nedávno jsme navštívili závod válečných invalidů v Nampcho a tam jsme mluvili s jednou soudružkou, která je válečným invalidou.

V období Vlastenecké osvobozené války sloužila jako radiotelegrafistka vrchního velení a při plnění úkolu byla těžce

raněna při bombardování nepřátelskými letadly, načež byla demobilizována. Její manžel, který byl také válečným invalidou, byl nemocen a před několika lety zemřel. Podle našeho názoru je to velmi dobrá soudružka, ale stranická místní organizace jí dosud nedala možnost studovat. Tak jsme ji nechali vyslat do školy.

Za důležitou zásadu kádrové práce je tedy nutno považovat to, aby po systematické výchově byli jako kádry vybíráni a rozmístováni rodinní příslušníci padlých a zavražděných soudruhů, kteří se stali obětí nepřítele v době Vlastenecké osvobozené války a v následujícím revolučním boji, synové a dcery bývalých dělníků, zemědělských nádeníků a chudých rolníků, lidé zocelení fyzickou prací nebo lidé, kteří okusili vykořisťování a ideologicky pevní soudruzi z řad demobilizovaných vojáků a válečných invalidů.

To ovšem neznamená, že nemůžeme využívat všech existujících kádrů z řad staré inteligence a jejich dětí. Mezi kádry inteligence je samozřejmě mnoho lidí, kteří byli dětmi statkářů a kapitalistů a žili v minulosti v dostatku. Ale mnozí z nich se po osvobození s námi zúčastnili boje za vytvoření strany, za ustavení lidové moci, za uskutečnění pozemkové reformy a dalších demokratických reforem, prošli těžkými zkouškami, účastnili se tříleté Vlastenecké osvobozené války proti americkým imperialistickým agresorům. Tito lidé po válce přijímali linii a politiku vytyčenou naší stranou za svou, a ve velmi obtížné situaci se aktivně účastnili boje za socialistickou revoluci a socialistickou výstavbu.

Nyní je i v jižní Koreji mezi inteligencí mnoho synů a dcer statkářů a kapitalistů, kteří se aktivně účastní revolučního boje.

Nedávno inscenovali američtí imperialisté a jihokorejská loutková klika tzv. „případ Spolku pro srovnávací studium nacionalismu“ a „případ Pracovní skupiny pro rudou jižní Koreu“ a odsoudili lidi k trestu smrti nebo k těžkým trestům na svobodě. Téměř všichni postižení jsou příslušníci inteligence. Je mezi nimi mnoho lidí, kteří díky tomu, že jejich rodina má peníze nebo pozemky, mají vysokou školu nebo studovali dokonce v cizině.

Říká se, že dnes v jižní Koreji si mnozí vědci kladou otázku,



jak se bude nahlížet na inteligenci, jež je v jižní Koreji, až dojde ke sjednocení vlasti.

Musíme správně pracovat s inteligencí a především v podmínkách rozdělení země je třeba tuto práci provádět velmi pečlivě.

Jestliže lidem z řad staré inteligence, kteří se po osvobození země spolu s námi účastnili pozemkové reformy, která statkářům konfiskovala půdu, konfiskace závodů kompradorských kapitalistů a projaponských elementů, lidem, kteří snášeli útrapy tříleté války proti americkým imperialistům, oddali se obětavě těžkému boji za poválečnou obnovu a výstavbu, začneme předhazovat, že mají pochybný sociální původ či co ještě jiného, bude to mít záporný vliv i na jihokorejskou inteligenci. Jinými slovy, ani ti lidé, kteří nyní se aktivně účastní revolučního boje v jižní Koreji, nám nebudou věřit. To by nakonec způsobilo naší revoluci jenom velkou škodu.

Moje více než čtyřicetiletá zkušenost z revolučního boje ukazuje, že proces formování revolučního světového názoru neprobíhá u každého člověka úplně stejně, a že i lidé z majetných vrstev se mohou aktivně zapojit do revolučního boje, budou-li vystaveni revolučnímu vlivu a postupně získají uvědomění.

Nesmíme posuzovat všechnu starou inteligenci stereotypně, musíme brát v úvahu to, že v průběhu více než 20 let po osvobození byla vychovávána v našem socialistickém zřízení a v důsledku toho si mohla osvojit revoluční světový názor.

Ve vztahu k staré inteligenci je třeba hodnotit především její dnešní ideové zaměření, spíše než její sociální původ v minulosti.

V práci s kádry je nutno přihlížet k základním kvalitám kádrů a přesně vésti třídní hranice a současně projevat důvěru celé inteligenci, která stojí na straně revoluce a chce nás až do konce následovat, podat jí ruku a jít spolu s ní kupředu.

Důležitou věcí v práci s kádry je dobré a konkrétní poznání každého jednotlivce, protože každý člověk prošel jinou cestou společensko-politického vývoje.

Jestliže problémy všech lidí budeme řešit mechanicky podle jediných definic, podle jedné šablony, pak nebudeme moci tyto

problémy správně řešit. Kdyby se měla vypracovat důkladná definice kádrové práce, muselo by se tam vlastně vyložit vše, co platí pro každého jednotlivce z deseti milionů našich obyvatel, kdyby nás bylo 10 miliónů, což není vůbec možno provést.

Základní principy práce s kádry máme dány. Podle těchto základních principů je nutno rozebírat problém každého jednotlivce.

Vezměme například události, ke kterým došlo v období dočasného ústupu během Vlastenecké osvobozené války. Byl to velmi složitý problém, takže je nutno pečlivě a podrobně individuálně rozebírat případ každého jednotlivce.

Předpokládejme, že některý soudruh nemohl ustoupit se svou jednotkou a zůstal v oblasti okupované nepřitelem. Pak je třeba ze všech hledisek objasnit si přesně všechny okolnosti: proč nemohl ustoupit se svou jednotkou, co dělal poté, co zůstal na místě, jestliže vstoupil do „bezpečnostních oddílů“, vstoupil-li tam dobrovolně nebo na nátlak nepřitele, kterému nemohl čelit, a co jako příslušník „bezpečnostních oddílů“ dělal. Mezi lidmi, kteří se dali k „bezpečnostním oddílům“ byli i takoví, kteří se tam nedopustili ničeho zlého a za zády nepřitele zachránili mnoho vlastenců. Všechny lidi nelze hlava nehlava odsoudit jako darebáky jen proto, že nemohli ustoupit se svými jednotkami a zůstali v zóně okupované nepřitelem nebo že byli u „bezpečnostních oddílů“.

Také ve vztahu k repatriovaným vojenským zajatcům není možno postupovat stereotypně. Abychom s nimi mohli pracovat, musíme podrobně znát, jak se každý z nich dostal do zajateckého tábora, jak se tam choval a jak se chová po repatriaci.

Při práci s kádry nesmíme postupovat šablonovitě. Musíme přísně dodržovat třídní principy a současně pečlivě řešit problémy lidí na základě úplného objasnění jejich individuálního případu, neboť každý člověk prošel jinou cestou svého společensko-politického vývoje.

V práci s kádry je třeba pokud možno věnovat hlavní pozornost člověku, jehož záležitost je projednávána. Pokud jde

o jeho příbuzné, je třeba brát především v úvahu vliv, který na něj jednotliví příbuzní opravdu měli.

V dotazníku určitého pracovníka může být například napsáno, že jeho strýc byl statkářem nebo policistou. K této věci nelze přistupovat mechanicky, nýbrž je třeba zjistit, jaký skutečný vliv tu mohl být, zda tento člověk spolu se strýcem bydlil nebo ne, a pokud s ním bydlil, tedy kolik let a jaký to na něj mělo vliv.

Jestliže se strýcem bydlil a dostával od něj podporu, či byl pod jeho vlivem, je to jiné, ale pokud k němu strýc neměl žádný vztah a nepůsobil na něj žádným vlivem, nemá tento člověk ke strýci žádný vztah, ať byl strýc třeba statkářem nebo policistou.

Někteří lidé se však bezdůvodně obávají, že nebudou přijati do strany nebo nebudou zařazeni mezi kádry, když napíše do dotazníku, že někdo z jejich příbuzných byl statkář nebo policista a úmyslně to tedy při vyplňování dotazníku vynechávají. Nic se nestane, napíše-li všechno tak, jak to opravdu je.

Jak jsme poznali naše pracovníky, někteří z nich mají v dotazníku napsáno, že jejich strýc byl statkářem nebo policistou, ale ve skutečnosti konkrétním ověřením zjišťujeme, že mnozí z nich byli ze strany svých strýců vystaveni všelikému ponižování a útlu. Přesto naši straniční pracovníci se při každé maličkosti šfourají v dotaznících a chtějí člověka přeložit na jinou práci a říkají: to je zlé, jeho strýc byl policista, cožpak takový člověk může být funkcionářem?

To nás nakonec může dovést k izolaci od mas a k odrazení i těch, kdo chtějí jít s námi.

V minulém roce jsme se setkávali s mnoha dětmi padlých revolucionářů. Mezi nimi byl jeden soudruh, jehož případ byl následující: když padl jeho otec, účastník revoluce, neměl kde zůstat a odešel tedy ke strýci — statkáři. Ale strýc jej ihned vyhnal a řekl mu: „Ty čubčí synu, tvůj otec mne nenechal na pokoji a pletl se do nějaké revoluce či čeho. A ty mne teď chceš přivést do neštěstí? Běž si, kam tě čerti ponosou a ať už tě nevidím na svém prahu!“ Vyhnán tak svým strýcem, chodil od domu k domu a žebrał, až se dočkal osvobození země.

Ale v dotazníku tohoto soudruha je zapsáno, že jeho otec zemřel jako revolucionář a jeho strýc byl statkářem. Toho, kdo studuje jeho dotazník, může překvapit to, že jeho strýc byl statkářem. Ale na tom není nic divného.

Při studiu kádrových materiálů se nesmíme spoléhat jen na papír, ale musíme se držet zásady, že je třeba si konkrétně ujasnit, jakému vlivu byla osoba vystavena. Jen tehdy můžeme přesně rozhodnout, zda je danému člověku možno důvěřovat nebo ne.

Při práci s kádry dále nelze brát příliš velký ohled na přátelské vztahy.

Vždyť jakékoli přátelské vztahy, které platily včera, nemusí platit dnes, projeví-li se přítel jako renegát. Často jsme se v průběhu revolučního boje s takovými případy setkávali.

Při seznamování s pracovníky nesmíte, soudruzi, lpět na nepodložených pověstech o tom, že někdo má s někým přátelské nebo příbuzenské vztahy, že tento člověk byl přítelem něčího otce a podobně. Nebo naopak, lpět na údajích zanesených v papírech. Je třeba proniknout do podrobností života daného člověka a konkrétně si objasnit, pod jakým byl vlivem.

Při výběru a rozmístování kádrů je třeba ke všem takovým okolnostem řádně přihlídnout.

Budete-li se při práci s kádry řídit těmito zásadami, nebudete se dopouštět ani pravé ani levé úchytky.

#### 4. O neustálé výchově kádrů

Dalším důležitým úkolem po výběru a rozmístění kádrů je jejich dobrá výchova a poskytování pomoci.

Ať má člověk kvality sebelepší, nebudeme-li jej po jmenování do funkce neustále vychovávat v duchu marxismu-leninismu a jediné revoluční ideologie naší strany, může se dopustit chyb a nakazit se špatnými myšlenkami.

V průběhu společenské praxe se i člověk neustále mění. To je jistým způsobem zákonité. Proto je třeba všechny problémy posuzovat z hlediska materialistické dialektiky.

I kov zrezaví, bude-li ležet dlouho venku. Stejně tak i lidé, nejsou-li vychováni a přestaneme-li jim věnovat pozornost, se budou kazit, nakazí se takovými škodlivými myšlenkami jako jsou feudální a buržoazní ideologie a revizionismus a poklonkování před velkými.

Proto je třeba po provedení správného výběru, jmenování a rozmístění funkcionářů neustále pečovat a dohlížet na to, aby nesešli ze správné cesty, je třeba je neustále vychovávat, aby se nenakazili škodlivou ideologií.

Železo, je-li dobře očištěno, nalakováno nebo pokryto jiným kovem, dlouho vydrží, nebude rezavět ani vlivem kyslíku ze vzduchu ani vlivem deště, kov může zrezavět, bude-li příliš dlouho zanedbáván. I když byl kov jednou nebo dvakrát čištěn, za nějakou dobu je nutno si ověřit, zda nerezaví, znovu jej dobře očistit od rzi a potřít barvou nebo pokovovat a pod. I u lidí je třeba postupovat podobným způsobem. Za nějakou dobu po tom, co bylo učiněno jedno nebo dvě výchovná opatření, je třeba znovu prověřovat. Dopustí-li se někdo chyby, je třeba ho k sobě pozvat a promluvit s ním, pomoci mu tak přímo na místě.

Jsou různé formy a metody výchovy kádrů, jako například pohovor, schůze, kurzy a podobně. Ale ať jsou formy a metody výchovy kádrů jakékoli, jejím hlavním cílem musí být pevné vyzbrojení pracovníků revoluční myšlenkou čučche, jedinou ideologií naší strany. Pohovor, stranická schůze nebo příprava kurzů, jakákoli opatření na výchovu členů strany se nesmí odchýlovat od jediné ideologie strany.

Zejména stranická schůze, ať už schůze buňky nebo stranického výboru – se musí stát schůzí směřující k ideovému zocelení, na které je podle jediné ideologie strany a v porovnání s ní prověřováno, co bylo provedeno správně a co ne, a kde jsou současně napravovány nedostatky. Ani schůze svolaná za účelem vyřešení naléhavých problémů, se nesmí v žádném případě stát technickým nebo čistě odborným jednáním, ale hlavní důraz musí být kladen na výchovu členů strany.

Nejen stranické schůze, ale i administrativní schůze je nutno provádět tak, aby práce byla prověřována z hlediska je-

diné ideologie strany. Samozřejmě, že mohou být prováděny i technické porady a vědeckotechnická sympozia, na kterých jsou projednávány čistě technické a věcné problémy, ale na všech ostatních schůzích je třeba prověřovat práci z hlediska jediné ideologie strany.

V současné době naši straničtí pracovníci při výchově kádrů mnoho využívají kolektivních metod, jako jsou schůze a kurzy, ale nevyužívají náležitě různé metody a formy individuální výchovy, jako jsou pohovory, individuální úkol a pod. Individuální úkol je vedle pohovoru jedním z nejlepších prostředků výchovy pracovníků.

Například pokud někdo dobře nestuduje, je možno jej vychovávat tak, že mu dáme individuální úkol – vybereme nějakou knihu nebo téma odpovídající jeho úrovni, aby je samostatně prostudoval a promluvil o nich před soudruhy.

Nebo jestliže u jiného soudruha se projeví nedostatky při přejímání Täänského systému práce, je možno mu uložit, aby samostatně prostudoval přednosti Täänského systému práce a aby o tom udělal přednášku. Propagační oddělení musí tomuto soudruhu aktivně pomáhat, aby si přednášku dobře připravil. A přitom tento soudruh jasně pochopí přednosti Täänského systému práce.

Ukládat kádrům, aby psaly články, je také jednou z metod individuální výchovy.

Straničtí pracovníci se nesmí omezit jen na jmenování kádrů do funkcí, ale musí vynaložit všechny své síly na to, aby je každodenně vychovávali a poskytovali jim pomoc.

V minulosti bylo mnoho takových případů, kdy naši straničtí pracovníci vybrali dobré soudruhy do řad kádrů, ale neprováděli výchovnou práci a nevěnovali jim pozornost. Následkem toho se tito soudruzi brzy dopustili vážných ideově-politických chyb a museli být z funkcí odvoláni.

Hlavní úsilí je třeba vynakládat na trpělivou výchovu kádrů, v žádném případě nesmíme odvolávat z funkce bez rozdílu všechny ty, kdo se dopustili chyb.

V minulosti prováděli někteří nižší pracovníci činnost, která nebyla slučitelná s jedinou ideologií naší strany, ale byli k tomu

přinuceni darebáky, kteří zaujímali vedoucí postavení. Samozřejmě skutečnost, že naletěli oněm darebákům, svědčí o tom, že nebyli pevní v ideologii. Nedodržovali pevně stranické principy z části i proto, že je stranické organizace dobře nevychovaly. V důsledku toho, že stranické organizace špatně prováděly výchovnou práci mezi pracovníky, mnoho lidí načichlo špatnou ideologií a nakonec se dopustili vážných chyb, aniž by rozeznali, co je špatné a co je dobré.

Proto je nutno dosáhnout toho, aby lidé, kteří se dopustili chyb, pokud možno sami chyb litovali, a dobře je vychovávat, aby se takových chyb více nedopouštěli. Jinými slovy, je třeba používat především metodu ideologické výchovy, zaměřenou na vyzbrojení pracovníků jedinou ideologií naší strany a není v žádném případě možné je bez rozmyslu zbavovat jejich funkcí.

Straničtí pracovníci se musí chovat skromně a musí si získávat důvěru mas. Vy, soudruzi, nesmíte nosit nos nahoru a chovat se vůči masám povýšeně. Budete-li se chlubit, naparovat se a dělat ze sebe důležité, můžete ztratit důvěru mas a izolovat se od nich. Musíte být proto příkladem v práci i v životě, musíte se umět spojit s masami, vést je za sebou po správné cestě.

Pevně věřím, že věrně splníte úkol, který vám byl svěřen, přesně tak, jak to odpovídá očekávání a důvěře strany.

## ZA SPRÁVNÉ PROVÁDĚNÍ POLITIKY NAŠÍ STRANY VE VZTAHU K INTELIGENCI

Projev na shromáždění příslušníků inteligence provincie

Jižní Hamgjong

14. června 1968

Dnes bych si chtěl pohovořit s vámi, technickými pracovníky závodů a podniků a ostatními příslušníky inteligence v provincii Severní Hamgjong, o politice naší strany ve vztahu k inteligenci a říci pár slov o úkolech, které před inteligencí stojí.

### 1. O politice naší strany ve vztahu k inteligenci

Jak jsme poznali v průběhu řídicí práce v provincii Severní Hamgjong, nezaznamenali jsme v řadách inteligence nic, co bychom mohli považovat za závažný problém, a také její třídní složení je poměrně dobré. Téměř všichni členové inteligence této provincie, s výjimkou několika málo příslušníků staré inteligence, jsou noví lidé z řad pracujících a rolníků, vychovaní naší stranou po osvobození země. Mezi inteligencí je i mnoho členů strany. Dnes se absolutní většina inteligence provincie Severní Hamgjong usilovně snaží vyzbrojovat jedinou ideologií strany, hájit ji a prosazovat politiku strany.

Ale u některých soudruhů se dosud objevují některé nedostatky, které nelze označit za typické návyky inteligence.

Jedním z těchto nedostatků je sklon inteligence k tomu, že vzhledem k svému jistému vzdělání má pocit převahy a chová se povýšeně. Někteří soudruzi se považují za jediné znalce ve všech záležitostech, staví se nad všechny ostatní a dívají se na ně svrchu, protože je považují za nevzdělance. Tito lidé se