

برأيهم واشراكهم في التفكير القيادي...

٤- تفريخ الكادرات، فهو المعيار الحاسم في قياس حزبية التنظيم، ومستوى قيادته، فعملية بناء الكادرات هي المرآة المقعرة التي يتجمع فيها كل انعكاسات تجارب القيادة وسجاياها وكفاءاتها ومهاراتها...

(فقيادة لا تفرخ كادرات ليست قيادة ولا تساوي شيئاً. والتفريخ يجب أن يكون غزيراً ومستداماً لتلبية احتياجات العمل المتنامية والمتنوعة، وهذا معيار موضوعي وليس مسألة مزاجية، وتفريخ الكادرات لا يعني تفريخ المتفرغين والموظفين بل بناء كادرات ثورية وحسب...) (٤٢٤)

والكادرات يجري توزيعها على مختلف أوجه العمل، والثقل الأساس في الخانات التنظيمية تلبها الجماهيرية، ناهيكم عن اللجان الوظيفية والنوعية. وهنا ثمة تكامل. إذ لا تسير البنية التنظيمية دون العمل الوظيفي السياسي والإعلامي والإيديولوجي... ولا تتكون البنية من الخط السري فقط، بل من نصف السري أيضاً، وحجم القاعدة المنظمة في نصف السري أصبحت أربعة أضعاف القاعدة السرية في الثمانينات.

وقد تنشأ نزعة حلقية نشاطية، بان يبالغ العاملون في الحقل السري من أهميتهم وهذا حال العاملين في الحقل نصف السري... ولكن هذه النزعة تتضاءل مع مرور الوقت وشيوع المنظور الحزبي الذي يرى الخارطة كخارطة متكاملة الأجزاء ومتواشجة المكونات مع خصوصية كل نشاط، بل إمكانية تدوير بعض الكادرات بالانتقال من ميدان إلى آخر...

إضافة لذلك كان ثمة حرص من نواح ثلاث:

أ- تقليص المناقلات تحسباً من كشف الكادرات بما يحمله ذلك من مخاطر أمنية. فهي تتم تحت الاضطرار، ملء فراغ أو توسيع مسؤوليات وهذا يتطلب علاقة رسمية. أما المهام الميدانية فكانت توجب في كثير من الأحيان، صلات عملية وتنسيقية وحسب دون البوح بأكثر من ذلك. والمناقلات الكثيرة تعني رخاوة وتسيباً في البنية التنظيمية في التحليل الأخير.

ب- تشرب بالموقف الصمودي في الزنازين، فمقتل الكادر هو الانكسار وهذا سلوك مردول ومثابة «الكفر في الدين» وقوة النموذج هنا هي وسيلة التعبئة الأكثر فاعلية بان يرى الكادر تجربة