

Überprüfung geeigneter und perspektivvoller Führungs-IM-Kandidaten heranzugehen ist.

Dabei legen wir Wert darauf, solche Erfahrungen und Anregungen zum WIE zu vermitteln, die ein zielstrebiges und schwerpunktmäßiges Herangehen und eine rationelle Arbeitsweise bei der Auswahl und Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten sichern helfen.

Im einzelnen sollen folgende, die operativen Dienstseinheiten und Linien interessierende, Fragen beantwortet werden:

Welche Mindestanforderungen sind an Führungs-IM-Kandidaten zu stellen?

In welchen Personenkreisen können vorwiegend Führungs-IM-Kandidaten ausgewählt und gewonnen werden?

Wie ist die Überprüfung von Führungs-IM-Kandidaten zweckmäßig zu gestalten und welche politisch-operativen Maßnahmen sind dazu erforderlich?

a) Welche Mindestanforderungen sind an Führungs-IM-Kandidaten zu stellen?

Es ist eine Tatsache, daß wir kaum IM-Kandidaten finden, die allen oder auch annähernd allen Anforderungen bereits von Anbeginn gerecht werden.

Dieser Erfahrungswert trifft voll und ganz auch auf Führungs-IM-Kandidaten zu.

Jeder Mensch besitzt jedoch bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltenseigenschaften, die sich in der ständigen aktiven Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt, vor allem bei der Lösung konkreter Aufgaben und beim Überwinden bestimmter