

Diese Führungskonzeptionen sind einerseits grundlegende Dokumente für die operativen Mitarbeiter, um die in ihren Arbeitsplänen festgelegten Aufgaben gegenüber den Führungs-IM zu realisieren. Andererseits bilden sie die Grundlage für die konkrete Planung der Führungs-IM selbst, damit diese mit den ihnen übergebenen IM/GMS eine zielstrebige Arbeit leisten können.

Somit stellen Führungskonzeptionen wesentliche Arbeits- und Leitungsdokumente für die operativen Mitarbeiter zur Durchsetzung der in ihren Arbeitsplänen fixierten operativen Ziel- und Aufgabenstellungen dar. Sie sollten zugleich beinhalten, wie die Führungs-IM ihre inoffizielle Arbeit und ihr Verhalten gestalten müssen, damit die operative Zielstellung erreicht wird. ¹⁾

Unsere Untersuchungen sowie die bisherigen operativen Erfahrungen und Ergebnisse der Dienstseinheiten belegen eindeutig, daß fehlende oder mangelhafte Konzeptionen für die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Führungs-IM zu einer beträchtlichen Minderung der Qualität und des operativen Nutzeffektes der Arbeit mit Führungs-IM führen.

Unser Vorschlag, für alle hauptamtlichen Führungs-IM (und gegebenenfalls auch für halbhauptamtliche und ehrenamtliche) Führungskonzeptionen zu erarbeiten, resultiert vor allem aus folgenden Gründen:

Erstens verlangt die komplexe politisch-operative Sicherung ganzer Bereiche, Objekte und Schwerpunkte durch eine relativ große Zahl qualifizierter IM/GMS unter eigenständiger Leitung

1) Burghardt und Weber definieren die Führungskonzeption als "ein grundlegendes Dokument zur Zielbestimmung der gesamten Arbeit der Führungs- und Leitungskader und aller Werktätigen für einen längeren Zeitraum. Sie sichert die Erfüllung der strategischen Schwerpunktaufgaben."
Vgl. dazu Burghardt/Weber: Die Arbeit des sozialistischen Leiters mit Modellen der Planung und Leitung und der Führungskonzeption, Organisation und Leitung, Heft 5, Seite 17 sowie Frohn: Rationell leiten, Verlag die Wirtschaft, Berlin 1970, Seiten 115 ff