

Nach Möglichkeit sollten offene und verdeckte Methoden der Kontrolle in einer Einheit angewandt werden, denn für den Arbeitsgruppenleiter ist es von großem Nutzen, wenn er für die Persönlichkeitseinschätzung der ihm unterstellten Mitarbeiter Kenntnis davon hat, wie die Mitarbeiter ihre Aufgaben lösen, wenn sie sich nicht "beobachtet" fühlen.

Die Kontrolle muß sich zu einem Prozeß gestalten, den alle Kollektivmitglieder unter Führung der Partei- und FDJ-Funktionäre aktiv mitgestalten.

Zur Kontrolle der Mitarbeiter stehen dem Arbeitsgruppenleiter eigene Beobachtungen der Handlungen, in Augenscheinnahme der Arbeitsergebnisse, Befragungen, Meldungen, die Beauftragung anderer Mitarbeiter zur Kontrolle als Kontrollmethoden zur Verfügung.

Die wesentlichsten Kontrollergebnisse sind dem Leiter der Diensteinheit einschließlich der daraus resultierenden Schlußfolgerungen und eingeleiteten Maßnahmen zur Kenntnis zu geben sowie begründete Vorschläge, die der jeweiligen Situation entsprechen, zu unterbreiten.

Kontrolle muß stets mit der bewußten und differenzierten Sanktionierung der erbrachten Leistungen einhergehen. Sie ist mit viel psychologischem Einfühlungsvermögen vorzunehmen. Aus der Kontrolle heraus macht sich eine eingehende Anleitung der Mitarbeiter erforderlich. Das ist ein wesentlicher Faktor der Einflußnahme im Prozeß der Arbeit durch den Arbeitsgruppenleiter.

Am konkreten Beispiel der Arbeitsergebnisse kann er sofort beziehungsweise wenn es die Bedingungen zulassen bei der Entgatterung oder in der Bestenauswertung positive Ergebnisse als beispielgebend hervorheben sowie Fehler und Mängel auswerten. Dabei sind Hinweise für