

---

# Inhalt

---

1.	Der Leiter und seine Rolle bei der Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts	5
1.1.	Meisterung von Neuerungsprozessen – eine entscheidende Aufgabe bei der umfassenden Intensivierung	5
1.2.	Das Betriebskollektiv und Neuerungsprozesse	20
1.2.1.	Kombinat und Betrieb als soziale Organisation im Reproduktionsprozeß	20
1.2.2.	Realisierung von Neuerungen im Betriebskollektiv – ihre Konsequenzen für die Leitung	23
1.2.3.	Empirische Untersuchungen zur Meisterung von Neuerungsprozessen	34
1.3.	Probleme und Wirkungsmechanismen bei der Umsetzung von gesellschaftlichen Anforderungen an das Handeln im Betriebskollektiv	45
1.3.1.	Gesellschaftliche Anforderungen und ihre Umsetzung in das Handeln der Werk tätigen	45
1.3.2.	Maßnahmen gezielter Triebkraftentwicklung und -nutzung	48
1.3.3.	Zur Schaffung günstiger verhaltenswirksamer Bedingungen	50
1.3.4.	Leistungsbewertung und aktives, initiativreiches Handeln bei Neuerungsprozessen	54
1.4.	Das Schöpferische in der Leitertätigkeit und die Rolle des Leiters beim wissenschaftlich-technischen Fortschritt	57
2.	Die Einflußnahme der Leiter auf die Aktivität der	

Werktätigen zur Realisierung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts	63
2.1. Gesellschaftliche Anforderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts an das Verhalten der Leiter	63
2.2. Das Leiterkollektiv bei der Realisierung von Neuerungsprozessen	67
2.2.1. Das Leiterkollektiv als vermittelnder Faktor	68
2.2.2. Ausgeprägtheit der inneren Bedingungen der Leiterkollektive	74
2.2.3. Prinzipielle Ansatzpunkte für die Entwicklung der inneren Bedingungen	78
2.3. Leiterverhalten zur Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts mit dem nachgeordneten Kollektiv	80
2.3.1. Leiterverhalten und Triebkraftentwicklung	81
2.3.2. Schöpferisches Verhalten des Leiters und Neuerungsprozesse	82
2.3.3. Politisch-ideologische Einflußnahme	86
2.3.4. Leiterverhalten und Gestaltung des Handlungsspielraums	88
2.3.5. Leiterverhalten und Einflußnahme auf soziale Bedingungen	90
2.3.6. Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Leitungsstil	94
2.4. Einflußnahme der Leiter in F/E-Bereichen durch ökonomische und organisatorisch-administrative Regelungen	96
2.5. Durchsetzung eines ausgeprägten Leistungsklimas in den Kollektiven	106
2.5.1. Leistungsklima als Triebkraft für Neuerungen	106
2.5.2. Zum Stand des Leistungsklimas	107
2.5.3. Probleme und Vorgehensweisen bei der Vervollkommnung des Leistungsklimas	112
2.5.4. Leistungsklima und Erhöhung der Risikobereitschaft	116
2.6. Progressive betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung des Leistungsklimas – Führungsbeispiele	120
3. Bedingungen für neuerungsförderndes Leiterverhalten und ihre Weiterentwicklung	126
3.1. Ausgangspositionen	126
3.2. Entwicklung der Kollektivität im Leiterhandeln beim Zusammenwirken der Leitungsbereiche	128
3.2.1. Erscheinungen einer unzureichenden Kollektivität	131
3.2.2. Ursachen für Schwierigkeiten in den Beziehungen zwischen Leitungsbereichen	132

3.2.3.	Fremd- und Selbstbild kooperierender Leitungsbereiche und Leiter	134
3.2.4.	Das Rollenverständnis als Triebkraft für Neuerungsprozesse und die Realisierung von Kooperationserfordernissen	138
3.2.5.	Positive praktische Erfahrungen	140
3.3.	Die Verwirklichung des Leistungsprinzips bei Führungskadern	142
3.3.1.	Wirksamere Einflußnahme auf das Handeln des Leiters	144
3.3.2.	Materielle und moralische Stimulierung der Risikobereitschaft	147
3.4.	Ausgeprägtheit von Leistungsvoraussetzungen der Leitungskader für effektive Neuerungen	150
3.4.1.	Das Bild der Leiter von den notwendigen Leistungsvoraussetzungen	151
3.4.2.	Anforderungen und vorhandene Leistungsvoraussetzungen	155
3.5.	Ansatzpunkte für die Schaffung günstiger Arbeits- und Leistungsbedingungen für die Leiter	159