

### Expertise "Junge Intelligenz". T. 4, "Junge Intelligenz in Forschung und Entwicklung der Industrie"

Herting, Gabriele

Forschungsbericht / research report

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Herting, G. (1983). *Expertise "Junge Intelligenz". T. 4, "Junge Intelligenz in Forschung und Entwicklung der Industrie"*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-384246>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG**



**Abteilung Arbeiterjugend**

**Expertise "Junge Intelligenz"**

**Teil 4: "Junge Intelligenz in Forschung  
und Entwicklung der Industrie"**

**Verfasser: G. Herting**

**Leipzig, Februar 1983**

## Junge Intelligenz in Forschung und Entwicklung

Zur Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, für ein höheres Leistungswachstum in der Volkswirtschaft ist zunehmend eine bedeutend höhere Effektivität der Forschung und Entwicklung (FE) notwendig, die insbesondere durch die wirksamere Nutzung des geistig-schöpferischen Potentials in diesem Bereich erzielt werden muß. Ein entscheidender Faktor dafür ist die zielgerichtete Entwicklung befähigter und leistungsbereiter junger Wissenschaftler und Techniker, die mit ihren Innovationen den wissenschaftlich-technischen Vorlauf der nächsten Jahre und Jahrzehnte wesentlich bestimmen. Inwieweit die Hoch- und Fachschulabsolventen in der Forschung und Entwicklung ihre Aufgaben bei der Sicherung dieses Vorlaufes erkennen und realisieren, ist weitgehend davon abhängig, welches Anforderungsniveau bezüglich wissenschaftlich-schöpferischer Leistung an sie gestellt wird und unter welchen objektiven Bedingungen sie dieses mit welchen subjektiven Voraussetzungen erfüllen sollen und können.

1. Den jungen Absolventen rasch anspruchsvolle Aufgaben übertragen!

Eindeutige, hohe Zielstellungen für die wissenschaftlich-technische Arbeit (in den Pflichtenheften konkret formuliert) und leistungsstimulierende objektive Bedingungen in der FE sind wichtige Voraussetzungen zur Erhaltung und Weiterentwicklung vorhandener Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit bei den Absolventen und deren Umsetzung in höchstmögliche Ergebnisse. Das ist der Dreh- und Angelpunkt.

Dazu dient vor allem auch die Einbeziehung in wichtige FE-Vorhaben aus dem Plan Wissenschaft und Technik (PWT) im Rahmen von Jugendforscherkollektiven. Die aktive Teilnahme der Absolventen an der Arbeit der Jugendforscherkollektive, die eigenständige Lösung von wichtigen Aufgabenstellungen ist für sie zugleich konkrete FDJ-Arbeit. Die erfolgreiche Arbeit der Absolventen an PWT-Aufgaben erfordert, daß sie diesen Planteil insgesamt gut kennen. Hier gibt es noch bedeutende Reserven: Nur 20 % der Absolventen ist der PWT gut bekannt. Ein Teil der

*Sie wollen den Beitrag gut kennen.*

Absolventen kennt selbst die für die eigene Arbeit zutreffen-  
den Zielstellungen des FWT nur unvollständig. Über die FDJ-Or-  
ganisation ist es jedoch gut möglich zu beeinflussen, daß die  
jungen Kader den FWT kennen und daß ihnen - insbesondere im  
Rahmen von Jugendforscherkollektiven - anspruchsvolle Aufgaben  
daraus übertragen werden, deren Bedeutung ihnen voll bewußt  
ist. Darüber hinaus ist es möglich, daß die FDJ ihren Einfluß  
auch auf die Zusammensetzung der Jugendforscherkollektive nach  
Qualifikation und Alter sowie darauf, wer deren Leitung und  
wer Patenschaften übernimmt, geltend macht.

2. Den hohen Erwartungen der Absolventen an Inhalt und An-  
sprüche der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben und an  
die Formen ihrer Lösung noch besser entsprechen!

Die Absolventen kommen in der Regel mit hohen Erwartungen in  
die FE. Oft zeigt sich nach einiger Zeit der Berufstätigkeit,  
daß vor allem ihre Erwartungen bezüglich konsequenter Durchset-  
zung des Leistungsprinzips, schöpferischer Arbeitsatmosphäre  
im Kollektiv, ausreichenden Möglichkeiten zur Überführung von  
Forschungsergebnissen in die Praxis und zum Erfahrungsaus-  
tausch im Ausland zu wenig erfüllt worden sind, weil die ent-  
sprechenden Bedingungen/Möglichkeiten nicht oder nicht ausrei-  
chend gegeben sind. Ganz besonders gilt das für die Durchsetzung  
des Leistungsprinzips. Von der Mehrheit der in der FE Tätigen  
wird jedoch die spürbare Verbindung von eigener Leistung und  
Einkommen als notwendig erachtet sowie als gerecht angesehen  
und deshalb gewünscht. Für viele ist dabei eine gerechte Lei-  
stungsbewertung sogar wichtiger als ihre absolute Gehaltshöhe.  
Das erfordert, die Arbeitsleistung noch stärker zum Maßstab  
für Leistungsbewertungen und das Einkommen zu machen. Diesbe-  
züglich sind auch neue Überlegungen zum leistungsabhängigen  
Gehalt (LAG) zu treffen, dessen Höhe im Vergleich zum gesam-  
ten Gehalt und dessen oft undifferenzierte Handhabung kaum lei-  
stungsstimulierend wirken. Versuche mit größerem leistungsab-  
hängigem Gehalt (vgl. z. B. Junge Welt vom 17. 12. 1982) stel-  
len deshalb eine große Potenz zur noch besseren Leistungssti-  
mulierung der FE-Kader dar, die häufiger gemacht, auf ihre

Wirksamkeit hin überprüft und vor allem publik gemacht werden können.

Auch Leistungszuschläge für hervorragende Jugendforscherkollektive sind eine gute Möglichkeit zur stärkeren Leistungsstimulierung. Es empfiehlt sich, daß eine solche Form der Leistungsstimulierung durch die FDJ angeregt bzw. durchgesetzt wird.

Die konsequente Durchsetzung des Leistungsprinzips ist ein entscheidender Faktor dafür, daß mehr Absolventen nach überdurchschnittlichen Leistungen streben. Bisher sind nur etwa 1/4 bis 1/3 der jungen FE-Kader stark daran interessiert, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen und über ihren Betrieb hinaus geachtete Fachleute zu werden. Allein daran wird deutlich, daß die Leistungsstimulierung bedeutende Fortschritte machen muß, wenn große Leistungssprünge erzielt werden sollen.

3. Zur Durchsetzung des Leistungsprinzips in der FE auch eine den Leistungen entsprechende moralische Anerkennung im Kollektiv, den leistungs- und fähigkeitsgerechten Einsatz der jungen Kader und eine leistungsabhängige Verteilung bestimmter Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten sichern!

Dazu gehören beispielsweise Möglichkeiten zur Teilnahme an Konferenzen und Tagungen auch für junge, leistungsstarke Kader, mehr leistungsabhängige Vergabe von Zusatz- oder Arbeitsurlaub und Wohnraum, Publikations- und Promotionsmöglichkeiten, Entwicklung als Reisekader, Übernahme von Themenleitungen und bei leistungsstarken Absolventen die Aufgabenverteilung nach Interessen und speziellen Neigungen.

Die jungen FE-Kader, von denen immerhin knapp 3/4 ihre Entwicklungsmöglichkeiten in der jetzigen Tätigkeit bzw. im jetzigen Bereich kritisch (z. B. zu wenig überschaubar und/oder bekannt) einschätzen, müssen wissen, welche Entwicklungsmöglichkeiten sie bei welchen Leistungen haben. Es hat sich bewährt, wenn Vertreter der FDJ-Leitungen z. B. an Kadergesprächen mit jungen FE-Kadern, die Mitglied der FDJ sind, teilnehmen und wenn sie bei leistungsabhängigen Entwicklungsmöglichkeiten für

diese Kader mitentscheiden. Dadurch kann die FDJ einen wirksamen Beitrag zur Durchsetzung des Leistungsprinzips auch in der Kaderarbeit erbringen.

4. Junge, leistungsstarke Mitarbeiter in der FE auf anspruchsvolle Qualifizierungsarbeiten orientieren!

Erfahrungen besägen, daß die Orientierung leistungsstarker Absolventen auf Qualifizierungsarbeiten wirksam durch die FDJ unterstützt werden kann, indem sie beispielsweise entsprechende Qualifizierungsverträge, Kaderentwicklungsprogramme, Aspiranturen u. ä. anregt und deren Erfüllung mit kontrolliert. Bei der Unterstützung der jungen Hochschulkader in der FE, die bereits an einer Promotion arbeiten, hat die FDJ eine besondere Verantwortung. Es hat sich bewährt, wenn die FDJ-Leitungen vor allem die Sicherung der notwendigen Arbeitsbedingungen, die möglichst große Übereinstimmung persönlicher, betrieblicher und gesellschaftlicher Interessen und die weitere Erschließung von Leistungsreserven bei den betreffenden jungen Kadern wirksam unterstützen. Besondere Förderung durch die FDJ empfiehlt sich vor allem auch bei jungen, leistungsfähigen Wissenschaftlerinnen in der Industrieforschung, die durch ihre Leiter nicht immer die notwendige Unterstützung erfahren. Darüber hinaus ist es günstig, wenn sich die FDJ gemeinsam mit den staatlichen Leitern und der KdF dafür einsetzt, daß Erfindungen und Patente junger FE-Kader (ab eines bestimmten Umfangs und Nutzens) als Qualifizierungsarbeiten anerkannt oder als Grundlage dafür genutzt werden.

Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten für junge FE-Kader in ihrem Bereich bzw. auch deren weitgehende Unabhängigkeit von erbrachten Leistungen führen häufig zu Unzufriedenheit und im allgemeinen längerfristig zu einer Minderung der Leistungsbereitschaft.

Schlechter über ihre Entwicklungsmöglichkeiten Bescheid wissen häufig vor allem die Absolventen, die zu wenig Rückmeldung über ihre erbrachten Leistungen erhalten, die nicht wissen, wie ihre Leistungen im Vergleich zu denen der Kollegen (mit vergleichbaren Anforderungen) bewertet werden. Regelmäßige Leistungsbewertungen, verbunden damit, welche Entwicklungs-

möglichkeiten aus den bisherigen Leistungen entstehen könnten, sind somit eine wichtige Voraussetzung zur Erhöhung der Leistungsbereitschaft der betreffenden jungen Mitarbeiter. Eine stärkere Leistungsabhängigkeit der vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten kann zudem dazu beitragen, daß sich die daran interessierten jungen Hoch- und Fachschulkader der Bedeutsamkeit ihrer Leistungen für den Betrieb bzw. das Kombinat bewußter werden, was wiederum von erheblichem Einfluß auf ihre Leistungsbereitschaft sein kann.

5. Die jungen FE-Kader stärker dazu befähigen, ihre Arbeit in breitere wissenschaftlich-technische, ökonomische und soziale Zielstellungen einzuordnen!

Häufig fällt es den jungen Hoch- und Fachschulkadern in der FE nicht leicht, ihre Arbeit in breitere wissenschaftlich-technische, ökonomische und soziale Zielstellungen einzuordnen, ja teilweise sogar den Nutzen ihrer eigenen Tätigkeit für den Betrieb bzw. das Kombinat zu erkennen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen im Betrieb die gesellschaftliche und betriebliche Notwendigkeit der jeweiligen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben ungenügend begründen. Die Absolventen müssen die Verflechtung politischer, ökonomischer, fachlicher und sozialer Anforderungen erkennen und stärker in ihrer eigenen Arbeit berücksichtigen. Deshalb ist die politisch-ideologische Arbeit mit ihnen noch mehr auf diese Komplexität zu konzentrieren, vor allem auf die politische Motivierung zu höheren fachlichen Leistungen. Dabei gibt es noch große Reserven. Die FDJ kann gemeinsam mit den anderen gesellschaftlichen Kräften im Betrieb durch eine leistungsorientierte politisch-ideologische Arbeit erreichen, daß die jungen Kader in der FE ihrer großen Verantwortung bei der Sicherung des wissenschaftlich-technischen Vorlaufes immer besser nachkommen, daß sie ihre entscheidende Rolle bei der Beschleunigung des wtF ganz bewußt wahrnehmen. Dabei empfiehlt es sich, wenn die FDJ vor allem solche jungen Kader besonders anerkennt und fördert, die mit hohem politischen Bewußtsein nach immer höheren wissenschaftlich-technischen Leistungen streben, mit Begeiste-

rung und hohem Forscherdrang an ihre Aufgaben herangehen und diese auf höchstmöglichem Niveau erfüllen.

6. Eine sinnvolle Verbindung von fachlichen und anderen Aktivitäten bei den Absolventen anstreben, keine Überlastung einzelner Absolventen mit gesellschaftlichen Funktionen!

Da leistungsstarke Absolventen häufig insgesamt aktiver als Leistungsschwächere sind und entsprechend auch häufiger Funktionen ausüben, ist folgendes im Bereich FE besonders wichtig: Es empfiehlt sich, vor allem leistungsstarke Absolventen nicht mit Funktionen und einzelnen gesellschaftspolitischen Aufgaben zu überlasten, da sie sonst leicht den fachlichen Anschluß verlieren oder ihre guten Leistungen nicht kontinuierlich weiter steigern können. Dagegen ist es günstig, die gesellschaftliche Arbeit mehr auf breitere Schultern zu übertragen, ebenso wie die Mehrheit der Hoch- und Fachschulkader in der FE stärker in die Leitung und Planung des Forschungs- und Entwicklungsprozesses einzubeziehen und nicht nur diejenigen, die wichtige gesellschaftliche Funktionen innehaben. Das ist deshalb so wichtig, da neben der Interessantheit der Arbeit vor allem auch die Einbeziehung in die Planung und Leitung ein entscheidender Faktor für Tätigkeitsverbundenheit und Engagement in der Tätigkeit ist. Dabei gibt es besonders im FE-Bereich jedoch noch sehr große Reserven: Die reichliche Hälfte der Absolventen wird nur sehr wenig oder gar nicht in ihrer Arbeit in Planungs- und Leitungsprozesse einbezogen. Sicher ergreift ein Großteil dieser Absolventen auch von sich aus noch zu wenig Initiative in dieser Hinsicht. Entscheidende Impulse müssen jedoch zunächst von den staatlichen Leitern und den gesellschaftlichen Organisationen ausgehen. Möglichkeiten wie Einbeziehung in die Vorbereitung von Leiterentscheidungen, kollektive Beratung (zur Forschungsplanung und -organisation) gilt es dabei noch weit besser zu nutzen. Wichtig ist dabei vor allem die angemessene Reaktion auf die Vorschläge und Ideen der jungen Forscher und Entwickler. Werden diese sofort auf Grund fehlender objektiver Möglichkeiten o. ä. ohne nähere Prüfung bzw. Auseinandersetzung damit abgelehnt, kann die



Initiative und Leistungsbereitschaft der jungen Kader sehr schnell zurückgehen.

#### 7. Junge Forscher und Entwickler weitaus schneller zu Höchstleistungen führen!

Um den heutigen und zukünftigen Erfordernissen zu genügen, ist es notwendig, junge Hoch- und Fachschulkader in der FE bedeutend schneller zu Höchstleistungen zu führen. Die Zahl der Patente und sonstigen Neuerungen mit hohem Nutzen bei Hoch- und Fachschulkadern unter 30 Jahren ist stark zu erhöhen. Der "Wettbewerb junger Erfinder" kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. In dessen Rahmen ist es möglich, vor allem den Erfahrungsaustausch junger Erfinder und deren Delegation zu Erfinderschulen sowie den Kaderaustausch bedeutend zu forcieren.

Als günstig erweist sich, wenn die FDJ noch mehr dafür Sorge trägt, daß junge Erfinder aus den Betrieben ihre Erfahrungen an Studenten der jeweiligen Fachrichtungen weitergeben bzw. diese in Praktika betreuen und anspornen. Bei der Zusammenarbeit von Hochschulen und Betrieben/Kombinaten bzw. Instituten und Betrieben/Kombinaten kann die FDJ einen noch wirksameren Beitrag leisten, indem sie z. B. gemeinsame Projekte von Studenten, jungen Wissenschaftlern und Technikern mit hohen Zielstellungen anregt, fördert und mit kontrolliert. Durch solche Formen ist es möglich, das wissenschaftliche Engagement aller Beteiligten stark zu erhöhen.

Bei den Studenten zeigen Zusammenhänge zwischen wissenschaftlichem Engagement und Leistungsverhalten im Studium, daß die Förderung der wissenschaftlichen Tätigkeit und des Engagements dabei ihre Leistungen insgesamt stimuliert und ihre wissenschaftliche Befähigung für ihre spätere Arbeit in bestimmten Bereichen erhöht. Die wissenschaftliche Mitarbeit der Studenten an Forschungs- und Entwicklungsprojekten ihrer zukünftigen Arbeitsstelle hat dabei besondere Bedeutung für das schnelle Erbringen hoher Leistungen nach dem Studium. Die Gewinnung besonders leistungsstarker und wissenschaftsinteressierter Studenten technischer und naturwissenschaftlicher Fachrichtungen für Schwerpunktbereiche der Industrieforschung ist dabei eine

wichtige Aufgabe. Dabei sollten spezifische fachliche Begabungen und Interessen besonders beachtet und durch gezielten Einsatz gefördert werden.

8. Das Verantwortungsbewußtsein der Absolventen für die Leistungen ihres FE-Kollektivs erhöhen!

In Forschungs- und Entwicklungskollektiven ist oft der Grad der Spezialisierung sehr hoch, aber eine funktionierende Kooperation der Spezialisten unerlässlich. Deshalb ist das Verantwortungsbewußtsein über die eigene Leistung hinaus, für die des Kollektivs insgesamt eine wichtige Voraussetzung für hohe Leistungen aller Kollektivmitglieder. Bisher ist trotz guter Sozialbeziehungen in den Kollektiven das Denken eines größeren Teils der jungen FE-Kader oft noch zu wenig auf die Leistungen des gesamten FE-Kollektivs und auf den eigenen Einsatz zur Erhöhung kollektiver Leistungsansprüche gerichtet. Mehr Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Austausch, zum Auftreten vor den Kollegen, zur Beratung und Verteidigung wissenschaftlich-technischer Ergebnisse im Kollektiv sowie zur Einbeziehung in die Planung und Leitung der FE werden als große Potenzen zur Erhöhung der Verantwortung für die Leistungen des gesamten Kollektivs und zur gegenseitigen Leistungsstimulierung angesehen. Stark tätigkeitsverbundene und leistungsstarke FE-Kader engagieren sich oft mehr für eine höhere Effektivität in ihrem Kollektiv/Bereich als wenig Tätigkeitsverbundene mit durchschnittlichen Leistungen. Dadurch wird deutlich, daß Potenzen zur Erhöhung der Tätigkeitsverbundenheit und Leistungsstärke der einzelnen Absolventen auch zugleich Potenzen für deren größeres Engagement hinsichtlich des gesamten Kollektivs sein können.

9. Gute forschungsorganisatorische Bedingungen als eine Voraussetzung zur Ausschöpfung des Leistungsvermögens der Absolventen in der FE sichern!

Neben zu niedrigen Leistungsanforderungen und undifferenzierten Leistungsbewertungen wirken sich vor allem auch ungenügende forschungsorganisatorische Bedingungen negativ auf die Leistungsbereitschaft und die Ausschöpfung des Leistungsvermögens bei den jungen FE-Kadern aus. Durch die bestehende Organisation des

FE-Prozesses wird ca. 1/3 der Absolventen an der vollen Ausschöpfung seines Leistungsvermögens gehindert. Etwa die Hälfte aller FE-Absolventen belasten größere Mängel in dieser Hinsicht stark. Das ist vor allem dort der Fall, wo Hoch- aber auch Fachschulkader einen größeren Teil ihrer Arbeitszeit für Tätigkeiten unter dem Niveau ihrer Ausbildung aufwenden müssen (z. B. für FA-Tätigkeiten). Stärkere Einschränkung des Leistungsvermögens durch die vorhandene Organisation des FE-Prozesses lähmt oft auch die Bereitschaft, sich für eine höhere Effektivität der eigenen Arbeit zu engagieren, beeinflusst häufig die Betriebsverbundenheit und das Weiterbildungsverhalten. Die Verantwortung für eine effektive Organisation der FE tragen in erster Linie die staatlichen Leiter. Bei besonders ungünstigen Bedingungen empfiehlt es sich jedoch, daß die FDJ als Interessenvertreter der jungen Kader gemeinsam mit der Gewerkschaft noch mehr dafür Sorge trägt, daß deren Einsatzbedingungen verbessert werden.

10. Zur weiteren Erhöhung der Leistungsbereitschaft der FE-Kader das Ansehen der FE-Arbeit im Betrieb/Kombinat anheben!

Wichtige Faktoren für Leistungsbereitschaft bei jungen Hoch- und Fachschulkadern sind das Ansehen ihrer Arbeit im Bereich und das Ansehen ihres Bereiches im Betrieb. Eine hohe Wertschätzung der FE-Arbeit im Betrieb kann durchaus leistungsstimulierend auf die dort Tätigen wirken. Es ist vielfach notwendig, das Ansehen der FE-Arbeit in den Betrieben/Kombinaten zu erhöhen, da die Anerkennung verglichen mit der anderer Bereiche oft noch nicht genügend entwickelt ist, die hohe Bedeutung der FE noch nicht immer die erforderliche Aufmerksamkeit erfährt. Für Hoch- und Fachschulkader in der FE muß es eine Auszeichnung sein, dort zu arbeiten, bei Delegationen aus anderen Bereichen müßten besonders leistungsstarke, für Forschung bzw. Entwicklung geeignete Hoch- oder Fachschulkader in diesen Bereich wechseln. Andererseits wird es zunehmend notwendig werden, wenig leistungsbereite und/oder für Forschung oder Entwicklung nicht geeignete Hoch- oder Fachschulkader in andere Bereiche umzusetzen. Dieser Prozeß muß ohne negative soziale Auswirkun-

gen für die betreffenden Kader ablaufen und deshalb von den gesellschaftlichen Organisationen im Betrieb gemeinsam zielgerichtet gesteuert werden. Bei der Vorbereitung einer notwendigen Umsetzung oder Umprofilierung junger FE-Kader (die Mitglieder der FDJ sind) hat dabei die FDJ besondere Verantwortung, die sie vor allem in Zusammenarbeit mit den staatlichen Leitern und der Gewerkschaft sowie durch die aktive Einbeziehung der betreffenden Kader selbst wahrnehmen muß.

## 11. Zusammenfassung

Zusammenfassend sollen die spezifischen Einflußmöglichkeiten der FDJ auf die Leistungen junger Hoch- und Fachschulkader in der FE noch einmal kurz genannt werden:

- Einflußnahme auf die schnelle Übertragung anspruchsvoller Aufgabenstellungen aus dem PWT an einzelne Absolventen oder ganze Jugendforscherkollektive, Förderung von Jugendforscherkollektiven, Einfluß auf deren Zusammensetzung und Leitung,
- Förderung der Zusammenarbeit junger Hoch- und Fachschulkader und junger Facharbeiter innerhalb der FE und zwischen FE und anderen Bereichen (z. B. im Rahmen von Jugendforscherkollektiven, MMM-Bewegung, Jugendobjekten u. ä.),
- Unterstützung leistungsabhängiger Entwicklungsmöglichkeiten sowie Arbeits- und Lebensbedingungen für junge Forscher und Entwickler, Einflußnahme auf leistungs- und fähigkeitgerechten Einsatz,
- Förderung besonders leistungsstarker Absolventen in der FE durch Anregung zu Qualifizierungsarbeiten, Unterstützung bei der Qualifizierung usw., spezifische Förderung junger Wissenschaftlerinnen,
- leistungsorientierte politisch-ideologische Arbeit, die an der Komplexität der Anforderungen orientiert ist, insbesondere Förderung der politischen Motivierung hoher Leistungen,
- Einbeziehung aller Absolventen in gesellschaftliche Arbeit, Planung und Leitung des Forschungs- und Entwicklungsprozesses, keine Überlastung einzelner, vor allem leistungsstarker Absolventen mit gesellschaftlichen Funktionen,

- Förderung des kollektiven Verantwortungsbewußtseins bei den Absolventen,
- Forcierung des "Wettbewerbs junger Erfinder", Einflußnahme auf Einbeziehung von Studenten kooperierender Hochschulen in wichtige FE-Vorhaben gemeinsam mit jungen Wissenschaftlern und Technikern aus dem Betrieb/Kombinat,
- Einflußnahme auf die Sicherung guter Forschungsorganisatorischer Bedingungen für junge Hoch- und Fachschulkader in der FE.