

Produktionsentwicklung gelöst werden und umfangreiches Informationsmaterial bearbeitet wird. Gewiß könnte man auch den Weg wählen, zuerst wissenschaftlich begründete Normen für den Zeitaufwand, der zur Ausübung der Leitungsfunktionen notwendig ist, zu finden und danach zu versuchen, die Gesamtzahl der Mitarbeiter des Leitungsorgans zu errechnen. Ein solcher Weg ist jedoch sehr oft wegen der außerordentlichen Kompliziertheit derartiger Berechnungen unzweckmäßig. Der einzig annehmbare Weg besteht in der indirekten Berechnung des Arbeitsaufwands der Leitungstätigkeit. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter eines Organs bestimmt sich nach den Faktoren, die auf den Umfang und Arbeitsaufwand der Arbeiten bei jeder Leitungsfunktion von Einfluß sind. So hängt z. B. der Umfang der Arbeiten zur Lenkung der materiell-technischen Versorgung und des Absatzes vom Materialbedarf, von den entsprechenden Nomenklaturen, vom Ausmaß der Anforderungen, von der Zahl der Besteller und Verbraucher, von der Lage der Versorgungsbasen usw. ab.

Die auf den Umfang der Leitungstätigkeit einwirkenden Faktoren können nach ihrer Bedeutung (grundlegende und nicht grundlegende), nach dem Wirkungsbereich (volkswirtschaftliche, zweigebundene, für die betreffende Gruppe der Leitungsorgane, für das einzelne Organ spezifische), nach dem Inhalt ökonomische, politische, nationale, technische u. a.) sowie nach dem Grad der Einwirkung (unmittelbare und mittelbare) klassifiziert werden. Es muß noch viel getan werden, um den Mechanismus der Einwirkung der verschiedenen Faktoren auf den Umfang der Leitungstätigkeit aufzudecken.⁹ Dieser Mechanismus ist

⁹ Bei der Begründung der Zweckmäßigkeit der Bildung oder des Bestehens eines Leitungsorgans darf z. B. nicht nur von der Zahl der Leitungsobjekte

kompliziert; analytische, darunter auch mathematische Methoden sind m. E. hier kaum anwendbar. Dennoch kann die Grundlage des Leitungsorgans — das System wesentlicher funktioneller Abhängigkeiten, die optimale Verbindung entscheidender Faktoren — im Prinzip bestimmt werden, und das birgt große potentielle Möglichkeiten in sich. Nehmen wir z. B. die Gruppe der Faktoren, die unmittelbar auf die Tätigkeit des Leitungsorgans Einfluß haben. Man kann sie folgendermaßen einteilen: 1. Faktoren, die die individuellen Besonderheiten der Mitarbeiter des Leitungsapparates charakterisieren: Qualifizierung, Erfahrung, organisatorische Fähigkeiten, Einstellung zur Arbeit, Alter u. a.; 2. sozial-organisatorische Faktoren: Arbeitsmethoden, organisatorische und funktionelle Schemata, Struktur, Entlohnung, Formen der Zusammenarbeit und der Stimulierung, Unterstellung, Verantwortlichkeit u. a. m.; 3. physikalische Faktoren: Niveau der Mechanisierung der Arbeit, verschiedene Arten der Ausrüstung, Arbeitsbedingungen (Beheizung, Beleuchtung u. a.).

Je nach der Bestimmung des Leitungsorgans und seines Platzes im System des Staatsapparates werden die Kombination und die spezifische Bedeutung der angeführten Faktoren unterschiedlich sein. Im Vergleich zu den Trusts und Vereinigungen gibt es in den Ministerien eine größere Anzahl qualifizierter Kader und mehr technische Hilfsmittel, sind die Formen und Methoden der Arbeit vielgestaltiger. Sehr wichtig ist es, eine typisierte optimale Kombination persönlicher, sozial-organisatorischer und physikalischer Faktoren

und der Beschäftigten ausgegangen werden. Die Feststellung eines unmittelbaren Zusammenhangs zwischen diesen Faktoren und der Bildung eines Leitungsorgans hemmt objektiv den Prozeß der Gruppierung, der Verschmelzung kleiner Betriebe, ihrer Vereinigung oder Liquidierung.