

## **Az újtómozgalom további fejlesztésének és kiterjesztésének lehetőségei az MN központ hadtáp szervezeteinél**

*Littomericzky János mk. őrnagy*

A tudományos-technikai forradalom korunk egyik legnagyobb horderejű, széles sodrású, nagy történelmi távlatokban végbemenő világméretű folyamata. Nincs a társadalom életének egyetlen olyan területe sem, ahol valamilyen módon ne éreztetné hatását. Közvetlenül vagy közvetve hatást gyakorol a gazdaságra, a társadalmi rétegződésre, a politikára, a nemzetközi viszonyokra, a hadügyre, az emberek gondolkodására, életmódjára és így tovább.

Mindcz, valamint az a tény, hogy hazánkban a fejlett szocialista társadalom létrehozásával kapcsolatban napirendre került a tudományos-technikai forradalom kibontakoztatása, a szocializmus előnyeivel való egyesítése és a néphadseregünkben is végbemenő hadügyi forradalom, igen időszerűvé és fontossá teszi mindazon lehetőségek és módszerek vizsgálatát, amelyek elősegíthetik a gazdálkodás hatékonyabbá tételét, az anyaggal és az energiával való ésszerű takarékos-ságot, a munka szervezetségének javítását, az élömunka ráfordítások csökkentését, a beruházások szervezetségének fokozását.

Hazánkban, ezen belül néphadseregünkben a fenti törekvések megvalósításának egyik – az állami- és társadalmi szervezetek által egyaránt támogatott – mozgalma az egyre szélesebb körben kibontakozó és a személyi állomány egyre nagyobb részét aktivizáló újtómozgalom.

Néphadseregünkben a tudományos-technikai forradalom részeként végbemenő hadügyi forradalommal együtt nőtt a személyi állomány szakképzettsége, műszaki tudása, aktivitása is. E fejlődés élharcosai között vannak az újtók. A néphadsereg újtómozgalmának eredményei az elmúlt ötéves tervidőszakot figyelembe véve az azt megelőző tervidőszakhoz viszonyítva számottevően növekedett. Így például mintegy 13 ezer újtó 8 ezer újítást nyújtott be, amelyből 7 ezer elfogadásra és 4 ezer hasznosításra került. A hasznosított újítások gazdasági eredménye mintegy 410 MF-t-ra tehető.

A Magyar Néphadsereg Hadtápfőnökség vezetése, a társadalmi szervezetek az elmúlt időszakban különös figyelmet fordítottak az MN központ hadtáp katonai szervezeteinél működő újtómozgalom, mind szélesebbkörű kibontakoztatására, a mozgalomba rejlő alkotó tevékenység hasznosítására. Ennek eredményeként az V. ötéves tervidőszakban mintegy 1200 újtó 800 újítást nyújtott be, amelyből 700 elfogadásra és 400 hasznosításra került. A hasznosított újítások

gazdasági eredménye mintegy 80 MFt. Eredményeinket összehasonlítva a néphadsereg eredményeivel megállapítható, hogy részesedésünk számottevő. Ez százalékos arányban kifejezve a következő: újítók száma 9<sup>0</sup>/<sub>0</sub>; benyújtott újítások száma 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub>; elfogadott újítások száma 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub>; hasznos eredmény 19<sup>0</sup>/<sub>0</sub>. A számokban kifejezett eredményeken túlmenően felbecsülni sem lehet a mozgalom társadalmi, politikai hatását, az egyéni alkotó gondolkodásra és cselekedetre kifejttet mozgósító erejét, amelyben kifejezésre jut a személyi állomány – az ember – szakképzettségének és erkölcsi-politikai tulajdonságainak megnövekedett szerepe.

Eredményeink mellett megállapítható, – mint ahogy ez az MNHF-ség 1979-ben megrendezett I. Újítási Konferenciáján elhangzottakból is kitűnik –, hogy mozgalmi tevékenységünk tartalécai még teljes körűen nincsenek kiaknázva. Néphadseregünkben ma éppen a technikai fejlődés színvonalá követségében az újítómozgalomnak mint a műszaki fejlesztés társadalmi erőforrásának, a személyi állomány önként vállalt és tudatos alkotó tevékenységének egyre bővülő lehetőségei vannak. *Így többek között:*

- a hadtáp háborús felkészítése és készenléte színvonalának emelése;
- a gazdálkodás hatékonysága növelése;
- a haditechnikai eszközök és anyagok, valamint a szolgáltatások minőségének javítása;
- a haditechnikai eszközök, a belső tartalékok kihasználtságának javítása;
- az anyaggal, energiával és élőmunkával való takarékosabb gazdálkodás;
- a munka szervezetségének fokozása, a biztonságosabb munkavégzés feltételeinek javítása;
- a baleset-, a tűz- és környezetvédelem fokozása terén.

Mind ezek alapján úgy ítéltethetjük meg, hogy az újítómozgalom további fejlesztésének lehetőségei adóttak, a feladatok biztosítják a tevékenység bővítését, az élenjáró módszerek kialakítását.

A fentiekből kiindulva, áttekintve az MNHF-ség és alárendelt katonai szervezetei újítási tevékenységét, a további fejlődés útjait, feladatait és módjait a következőkben állapítjuk meg.

### 1. Az újítómozgalom

„Az újítómozgalom a műszaki haladás társadalmi erőforrása, a dolgozók önként vállalt és tudatos alkotó tevékenységének szervezett formája” (38/1974. X. 30. MT számú rendelet). Az újítómozgalom szervezeti feltételei, irányított-sága alapvetően biztosított. Az MN központ hadtáp katonai szervezeteinél minden szinten a párt-, a KISZ- és a szakszervezet segítése, támogatása mellett az újítómozgalmat a parancsnokok, igazgatók, főnökök (továbbiakban: vezetők) irányítják, újítási megbízottak közreműködésével.

Az újítómozgalom szervezésében és eredményességében a vezetők irányítási tevékenységén túlmenően nagy jelentősége van az újítási megbízottak szervezői munkájának, szakmai, egyéni rátermettségének. Az ellenőrzések tapasztalatai azt mutatják, hogy a lehetőségeken belül az újítási megbízottak szakmai végzettsége megfelel az elvárásoknak, alapvetően képesek a szervező és adminisztratív munka végzésére. Néhány területen azonban kevesebb figyelmet fordítanak az újítási megbízottak rendszeres továbbképzésére, így előfordul, hogy az érvényben levő szabályzók nem kellő ismerete miatt az újítások ügymenete akadozik, sőt alaki

szabálytalanságok, hibák következnek be. Azoknál a szervezeteknél, ahol a vezető, az újítási megbízott és a társadalmi szervek együttes tevékenysége rendszeres és szervezett az újítómozgalom eredményes és mind a szervezet, mind az egyén vagy kollektíva részére gyümölcsöző.

Az újítómozgalom eredményesebb működését megítélésem szerint a szervezethez fokozásával lehet elérni, amelynek minden szinten érvényesülnie kell. A szervezethez javításának feladatai a következők lehetnek:

- az újítómozgalom hatékonyságának rendszeres értékelése, mind a vezető, mind a társadalmi szervek részéről;
- az újítási megbízottak rendszeres beszámoltatása a mozgalom helyzetéről a vezető és a pártszerv részéről;
- az irányítás szempontjából alárendelt katonai szervezetek vezetőinek rendszeres beszámoltatása az előljáró vezető részéről;
- az újítási megbízottak rendszeres továbbképzésének biztosítása ágazatonként;
- a propaganda munka folyamatosságának biztosítása, a kampányjellegű tevékenység elkerülése;
- újítási napok, konferenciák, kiállítások, tapasztalatcserek rendszeres szervezése;
- újítási versenymozgalom ösztönzésének folyamatos érvényesítése;
- az újítók, az újítási versenymozgalomban kiemelkedő eredményt elérték munkájának erkölcsi elismerése és széles körű propagálása;
- a hasznosított újítások rendszeres publikálása. A fenti feladatok végrehajtásának metodikája a következő lehet (változat).

A katonai szervezetek vezetői évente egy alkalommal az MNVK HTF Csf. 22/1979. (HK 23.) számú intézkedésének megfelelően értékeljék az újítómozgalom hatékonyságát, mind a saját, mind a közvetlen alárendelt katonai szervezeteik vonatkozásában. Az értékelés érdemi része tárja fel a mozgalom erős és gyenge oldalait, a továbbfejlesztés lehetőségeit és feladatait. A párt-, a KISZ- és szak-szervezet bevonásával értékelje a mozgalom érdekében kifejtett propaganda munkát és annak eredményeit, valamint a társadalmi, gazdasági és személyiség-fejlesztő hatásait. Az értékelés a jelentési kötelezettségen túlmenően képezze az évente egy alkalommal szolgálatfőnökségek által megrendezendő újítási tapasztalatcsere anyagát, valamint tömör összefoglalással a vezetői beszámoló jelentések, illetve éves feladatszabó parancsok részét.

Az újítási megbízottak beszámoltatását vezetési szintenként célszerű differenciálni. Ennek megfelelően a vezetőnek közvetlenül alárendelt katonai szervezeteknél félévenként, a főnökségeken és középírányító szerveknél évenként, az MNHF-ségen kétévenként. A beszámoltatást a vezetői munkarendhez kapcsolódva célszerű végrehajtani. A párt-szerveknél (vezetőségeknél) történő beszámoltatás ütemezését a pártvezetőség határozza meg. Célszerű a vezetőségi tagok közül egy főt olyan feladattal megbízni, hogy állandó jelleggel kísérje figyelemmel a katonai szervezet újítómozgalmának alakulását és segítse az újítási megbízott munkáját különös tekintettel a propaganda munka terén.

Az alárendelt katonai szervezetek vezetőinek beszámoltatását az időszakos írásos és szóbeli beszámoltatásokkal egyidejűleg célszerű megoldani.

A propaganda munka folyamatosságának biztosítását az újítási megbízott a helyi társadalmi szervek mozgósító erejére támaszkodva szervezze. Ennek érde-

kében törekedni kell a párt-, a KISZ-, a szakszervezeti taggyűléseken az újtómozgalom időszerű kérdéseinek megvitatására, az újtók népszerűsítésére, az újtások társadalmi, politikai, gazdasági, műszaki hatásának méltatására. Ezen túlmenően fel kell használni a rendelkezésre álló propaganda célokat szolgáló lehetőségek (csapatrádió, faliújság stb.) mind szélesebb körű és folyamatos alkalmazását.

Az újtómozgalmat irányító helyi vezető évente egy alkalommal szervezzen újtási napot, melynek időpontját az éves kiképzési tervben célszerű rögzíteni. Az újtási napokat célszerű kiállítással egybekötni és a mozgalom propagandájára felhasználni.

Az újtási megbízottak rendszeres továbbképzését ágazati szinten központi rendezvény keretében célszerű megoldani, amelyet egyben fel kell használni az újtási tapasztalatcserék végrehajtására is.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján szükségesnek látszik az újtási versenymozgalom folyamatosságának biztosítása, melynek szervezését központilag ágazati rendben célszerű megvalósítani. Ennek érdekében az MNHF az Országos Találmányi Hivatal és az MN HTF Csf-ség által szervezett versenymozgalomhoz csatlakozva az MN hadtáp szolgálat főnökségek, valamint a közvetlen alárendelt katonai szervek között újtási versenyt szervez. Ezzel egyidejűleg az MN hadtáp szolgálat főnökei saját és alárendelt katonai szervezeti részére szervez újtási versenyt. A verseny értékelésére és díjazására ágazatonként évenként, az ágazatok között öt évenként célszerű sort keríteni. A versenymozgalom értékelését és díjazását ágazatonként az évente megrendezésre kerülő újtási tapasztalatcserékkal MNHF-ség szinten az ötévenként megrendezésre kerülő újtási konferenciákkal együtt célszerű megtartani.

Az újtómozgalomban elért eredmények, kiemelkedő újtások mind szélesebb körű propagandájának biztosítása érdekében célszerű a „Hadtápbiztosítás” című kiadvány publikációs lehetőségét rendszeresen felhasználni. Az élenjáró egyéni újtók és újtó kollektívák által elért eredményeket célszerű a csapattörténeti könyvbe is bevezetni.

Végezetül az újtómozgalom irányításában és szervezésében érvényesíteni célszerű a rendszer szemléletet. Minden katonai szervezetenél fel kell mérni – figyelemmel a közvetlen és a középtávú feladatokra –, hogy mit várnak az újtóktól. A fejlesztési célkitűzések alapján kell meghatározni a konkrét feladatokat oly módon, hogy a fejlesztési koncepciók és az újtási feladatok összhangot alkossanak. A szervezőmunka pedig ezek megoldását szolgálja.

## 2. Az újtás és elbírálása

„Újtás az a műszaki, illetőleg munka, vagy üzemszervezési megoldás, amely viszonylag új, hasznosítása a katonai szervezet részére hasznos eredménnyel jár, nem tartozik előterjesztőjének munkaköri kötelességei közé, vagy munkaköri kötelessége ugyan, de jelentős alkotói teljesítménynek minősül, nem eredményez a felhasználói, alkalmazói érdekeket sértő minőségromlást” (38/1974. (X. 30.) MT számú rendelet).

Az elmúlt időszakban egyre több fórumon vetődött fel az újtás – mint viszonylagos új műszaki, illetve üzemszervezéssel kapcsolatos megoldás – elbírálásának kérdése, illetve megítélésének módja. Jelenleg érvényben levő rendelkezés – 42/1975. (HK 22.) HM számú utasítás – egyértelműen rögzíti, hogy a megoldás mikor tekinthető viszonylagos újnak. Így pld.:

- ha az elbírálásra jogosult vezetőnek alárendelt katonai szervezetnél még nem hasznosították;
- a műszaki fejlesztési tervben még nem szerepelt;
- ha a vonatkozó javaslat a néphadsereg műszaki fejlesztési tervében csak mint megoldandó téma szerepel.

Úgy vélem a fenti megkötés néhány olyan etikai, megítélési módszertani kérdést vet fel, amely negatív jelenségei újító mozgalmunknak, és károsan hat az egynén, vagy kollektíva személyiség formálására is.

Az a megoldás, amely az elbírálásra jogosult vezetőnek alárendelt katonai szervezetnél még hasznosításra nem került, következőképpen más esetleg azonos típusú, rendeltetésű katonai szervezetnél, vagy a népgazdaság bázisán bevezetett megoldást újításnak kell tekinteni és az újítót vagy újító kollektívát díjazni kell még akkor is, ha alkotó tevékenységet a műszaki megoldás adaptálásán kívül nem fejtenek ki. Érthető módon a helyi vezetés részére a megoldás újszerű és bevezetése mérhető eredménnyel jár. Ugyanakkor felvetődik a kérdés, hogy a személyi állomány részéről hogyan kerül megítélésre – az általuk esetleg már ismert – megoldás újszerűsége? Ma hazánkban sajnálatos módon még mindig érvényesülnek a káros anyagi szemléletmód jegyei az egyéni gondolkodásban, így a fentiekhez hasonló újítások esetenként egyéni ellentétek kialakulásához, kollektíván belüli torzulásokhoz vezethet. Természetesen ez elmondható olyan esetekben is, amikor valóban komoly szellemi alkotómunka révén jut az újító újszerű megoldáshoz.

Megítélésem szerint a probléma oka részben a bevezetett, hasznosított újításokról való néphadsereg szintű esetleg ágazaton belüli tájékoztatás fogyatékoságaiban kereshető. Ugyanis ha az újítások ismertetése teljesebbkörűvé válna, vagy e téren a katonai szervezetek közötti együttműködés hatékonysága növekedne, tovább erősödne a mozgalom tekintélye, az újítók megbecsülése, a személyi állomány műszaki aktivitása. Az elfogadott újításokkal kapcsolatos információk bővülése esetén nagyobb jelentőségre tenne szert a katonai szervezetek közötti együttműködés, különös tekintettel az újítások átadása és hasznosítása terén. A hadtápszolgálaton belül több valószínű eset igazolja a fentiek szükségességét. Így például az egyik alárendelt szervezet évek hosszú során olyan témát szerepeltet újítási feladattervében és megoldást nem talált, amelyet egy másik alárendelt katonai szervezet már megoldott.

Az újítások megítélésének egy másik sarkalatos kérdése az előterjesztő munkaköri kötelezettsége a témára vonatkozóan. A kérdés eldöntése viszonylag egyszerűnek látszik. Ugyanis ha az újító munkaköri leírásából nem tűnik ki, hogy a megoldással kapcsolatos tevékenysége, szellemi, műszaki termék előállítására kötelezettsége, akkor az újítás előterjesztésére jogosult. Eddigi tapasztalataim alapján úgy ítélem meg, hogy az esetek többségében a munkaköri kötelezettség megítélése a szabályozóknak megfelelően történik. Néhány esetben felvetődött a munkaköri leírás témára vonatkozó nyitottsága, amely lehetőséget biztosít olyan újítások előterjesztésére, amelyek etikai tisztasága – a benyújtó önbecsülését tekintve – vitatható. Ezzel szemben tanúi lehetünk olyan jelenségnek is, amikor az újítás elbírálására jogosult vezető az alárendeltségbe tartozó személyi állomány által előterjesztett a katonai szervezet alaprendeltetéséből fakadó újításokat eleve szakmai kötelezettségnek tekinti. Mindkét véglet személyiségre és kollektívára gyakorolt hatása negatívan értékelhető.

A munkaköri kötelezettség esetén előterjesztett jelentős alkotó tevékenységnek minősíthető újítások esetén többnyire gondot a „jelentős alkotó tevékenység” megítélése jelenti. Úgy vélem e problémakör szabályozottsága nem kellően megoldott. A megítélésnél az objektivitáson túlmenően morális szempontból elítélhető szubjektív tendenciák érvényesülése is előtérbe kerülhet.

Az előterjesztett újítások megítélésének objektivitását, tisztaságát biztosító feladatai, módszerei a következők lehetnek:

- a néphadseregben elfogadott újítások szélesebbkörű publikálása, a hadtáp szolgálat főnökségek, seregestest hadtáp törzsek közötti ezirányú kapcsolattartás, együttműködés szervezettebbé tétele. Vitatható a jelenlegi mozgalmi rendszer, amikor is a HM szervek, ágazati rendszerben a csapatok seregestestenként tevékenykednek. Ugyanis a műszaki fejlődés, az újítások megvalósulása zömmel alkalmazói érdekeket képvisel;

- az újítások újszerűségének megítélésében az objektivitáson túlmenően határozottabban érvényt kell szerezni a műszaki-etikai megítélésnek. Ebben az újítás elbírálására jogosult vezetőnek – önmaga etikai védelme érdekében is – törekednie kell a bizottsági, szakértői vélemények meghallgatására, illetve kikérésére. A bizottságban a szakértő műszaki állományon túlmenően feltétlen kapjon helyet a párt-, a KISZ-, a szakszervezet képviselője is. A szakértői megítélésben, elbírálásban támaszkodni kell a szakmailag érintett előljáró katonai szervezet közreműködésére;

- az újítómozgalom ellenőrzése során fokozottabb figyelmet kell fordítani az újító munkaköri kötelezettségének vizsgálatára, a munkaköri leírás vonatkozó részének áttekintésére, szükség esetén javaslattal kell élni a katonai szervezet vezetője felé a munkaköri leírás pontosítására. Ezzel összefüggésben rendszeressé kell tenni az újítómozgalom szakellenőrzését az előljáró katonai szervezetek részéről;

- a munkaköri kötelezettség esetén előterjesztett jelentős alkotói tevékenységnek minősíthető újításoknál az elbírálás során az alábbiakat célszerű figyelembe venni:

- ha az újító által javasolt megoldás elbírálásakor alaposan lehet következtetni arra, hogy elfogadása esetén az újítás hasznosítására a néphadsereg több szervénél, szolgálati ágánál fegyverneménél vagy az egész néphadseregben sor kerülhet;

- ha az újítás jelentős deviza forint kiváltását, csökkenését, vagy megtakarítást eredményez;

- ha az újítás olyan eredménnyel jár, hogy elbírálására és díjazására való jogosultság szempontjából a seregestest, illetve a HM főanyagfelelős szerv vezetője illetékes.

### 3. Az újítási ügyek intézése

Az újítási ügyek intézését a katonai szervezetek újítási megbízottjai megbízás alapján végzik. Megbízásuk időszakájában a témafelelőség szempontjából közvetlenül a katonai szervezet vezetőjének vannak alárendelve. Feladatait a 22/1979. (HK 23.) számú MNVK HTF Csf. intézkedés rögzíti.

Az újítási megbízottnak rendkívül sajátos helyzete van az újítási ügyek intézésében. Szakmai felkészültségén, erkölcsi-politikai hozzáállásán múlhat az újítás ügymenetének szabályszerű, rugalmas intézése, az előterjesztett újítási javaslat döntés előkészítése, a mozgalom eredményessége. Egyrészt közvetlen emberi kap-

csolatba kerül az újítóval, annak érdekeit képviseli a vezetőnél, másrészt a vezető, a katonai szervezet követelményeit képviseli az újító felé, miközben köteles megtartani az ügyintézés szabályait és biztosítani annak tisztaságát. A fentiekkel kapcsolatban előfordul, hogy az újítási megbízott ütközőponttá válik az újító és a vezető között. Éppen ezért az újítási megbízott megválasztásánál nem szabad figyelmen kívül hagyni – a műszaki szaktudáson túlmenően – emberi tulajdonságait, a kollektívában megítélt helyét sem.

Az ügyintézés formailag, tartalmilag alapvetően leszabályozott. A végrehajtott ellenőrzések során azonban néhány olyan fogyatékoság került napvilágra, mely megszüntetése feltétlen indokoltnak látszik.

Előfordult, hogy a benyújtott újítás formailag megfelelt az előírásoknak, azonban tartalmilag nélkülözötte a megoldás olyan részletességgel történő ismeretetését, amely alapján a témában járatos szakember – az újítón kívül – azt műszakilag kivitelezhette volna.

Az újítási kísérleti szerződés alapján végrehajtott kivitelezéssel kapcsolatos munka elszámolása nincs arányban a műszaki dokumentációban felfedhető tevékenységgel.

Az újítások elbírálásának egyik objektív oldala a szakértői vélemény. A szakértői véleményezések során előfordult, hogy az újítás előterjesztőjének munkatársa, vagy beosztottja végzett ilyen irányú tevékenységet.

Az újítások – főleg a pénzben nehezen mérhető – hasznos eredmények megítélésében kialakult egy helytelen gyakorlat, amikor is az újító anyagi elismerésére kifizetett újítási díj cca. tízszeresét tekintik gazdasági eredménynek. De fordított helyzetre is van példa, amikor is a pénzben mérhető újításokat egyrészt az ügymenet egyszerűsítése, másrészt egyéb megfontolások miatt eszmei újításként fogadják el.

A fenti fogyatékoságok természetesen épp olyan károsak az újítómozgalmra, mint a túlzott bürokratizmus. Megítélésem szerint rendkívül bonyolult feladat annak eldöntése, hogy egy tevékenység milyen mélységig kerüljön szabályozásra, azonban belátható, hogy az újítási megbízott munkájának segítése érdekében az ügymenetet úgy célszerű szabályozni, hogy a meglévő feszültségek feloldódjanak.

Az újításokkal kapcsolatos ügymenet javítása terén a következő feladataink lehetnek:

- az újítási megbízott kiválasztásánál a szakmai hozzáértés mellett célszerű kikérni a társadalmi szervek véleményét is, különös tekintettel a jelölt erkölcsi-politikai, emberi magatartásának kollektív megítélése érdekében;

- csak olyan újítási javaslatot, kiviteli tervet szabad elfogadni, amely formailag, tartalmilag biztosítja más szervezet részére történő átadás lehetőségét, azaz a témában járatos szakember a dokumentációk alapján azt kivitelezni, illetve hasznosítani képes;

- az újítási megbízott a benyújtott dokumentációk alapján mérlegelje a kivitelezésre (tervezés, szerkesztés, szakmunka) fordított idő realitását és törekedjen – az újítóval egyeztetett úton – annak korrekt elszámoltatására;

- szakértői véleményeztetésre olyan személyt kell kijelölni, aki szakmailag képes értékelni az újítás hasznosságát, képes a gazdasági számvetések felülvizsgálására esetleg elkészítésére, ugyanakkor az újítóval szembeni etikai összeférhetlenség kizárt. Amennyiben e feltételeket az adott katonai szervezetnél nem lehet

biztosítani a szakértői véleményeztetésre a szakmailag hozzáértő előjáró szervezetet, végsősoron az MN Haditechnikai Intézetet kell felkérni;

– az újító, vagy újító kollektíva újítási díját, mindenkor a pénzben mérhető, vagy bizottságilag megítélt hasznos eredmény alapján kell meghatározni. Kerülni kell a valóságos eredmények torzítását ezzel is elősegítve az újítók erkölcsi anyagi megbecsülését, a mozgalom tisztaságának megtartását.

Összességében megállapítható, hogy a hadtáp szolgálaton belüli innovációs tevékenység fejlesztésének lehetőségei és módjai adottak, azonban az is tény, hogy a tömegbázis kiszélesítése csak olyan légkörben valósítható meg, amely támogatja az újat, elismeri az újítókat.