

nomi, nemlig „Sociale Studier i Dansk Historie efter 1857“ og „Mænd og Meninger i Dansk Socialpolitik 1866–1901“.

Denne anmeldelse skal slutte med en fremhævelse af, at der er så mange interessante og velbehandlede afsnit i denne lærebog, at der burde skaffes forfatteren mulighed for at fuldføre dette arbejde, således at der ikke blot kom til at foreligge et standardværk om dansk økonomisk historie, der kunne bruges af studerende ved forskellige højskoler, men også en bog, der vil blive læst af de mange, der er interesseret i en dybere forståelse af dansk økonomi.

Niels Banke.

Henry H. Albers: *Organized Executive Action.* John Wiley & Sons, Inc., Publishers, 1961. 604 pages.

Henry H. Albers er Associate Professor of Management at the University of Iowa. Bogen er tænkt som en elementær lærebog i virksomhedsledelse, som forfatteren betragter således (p: VII): „Executive action is viewed as an organized (hierarchical) process which has a socio-psychological as well as a functional dynamics“, og forfatteren beskæftiger sig med områderne: decision-making, kommunikation og ledelse.

Forfatteren anlægger et tvær-videnskabeligt syn på de forskellige dele af virksomhedsledelse, informationsteori, gruppedynamik, økonomisk teori, semantik, regnskabsvæsen, kvalitetskontrol, EDB og arbejds sociologi.

Bogen er skrevet til brug ved kurser i virksomhedsledelse, og den bærer præg af, at den sigter mod en læserkreds med vidt forskellige forudsætninger. Den har på den ene side karakter af en håndbog, idet afsnittene er forholdsvis små, og på den anden side en lærebog, idet der er et gennemgående tema i behandlingen af stoffet, nemlig: virksomhedens interne organisation – udførelsen af arbejdet – perspektiv – økonomi, og denne systematik

følges i alle tilfælde, både når det gælder teoretiske udredninger og praktiske anvisninger.

Forfatteren har inddelt bogen i seks afsnit: The management problem: past and present; Planning and control, informational assistance; Leadership and motivation Executive development. Det er således et meget stort stof, bogen behandler, men man får et godt indtryk af de forskellige områder.

Organized Executive Action er som nævnt tænkt som lærebog ved kurser i virksomhedsledelse med vidt forskellige deltagere. Forfatteren har derfor valgt at bruge en meget ordrig fremstilling, som nok flere steder vil virke irriterende på økonomer.

Flemming Klöcker-Larsen.

Erik Ohrt: *Arbejdsvurdering.* Arbejdsgivernes kontaktserie, København 1961. 99 sider, hft. kr. 6,-.

I debatten om nye lønsystemer spiller arbejdsvurdering en stor rolle. I Ohrt's bog er samlet nogle af de erfaringer, der allerede er indhøstet i Danmark, og der goes rede for erfaringerne fra andre lande, ikke mindst Sverige, hvorfra en væsentlig del af bogens illustrationsmateriale og eksempler er hentet.

Forfatteren belyser de forhold, der herhjemme og i udlandet, hvor arbejdsvurdering allerede har fundet en betydelig udbredelse, har ført til interessen for arbejdsvurdering som grundlag for lønfastsættelse. Fremstillingen er baseret på diskussioner og samtaler p. Dansk Arbejdsgiverforenings kursusejendom Egelund, kursus og konferencer afholdt af fagbevægelsen om arbejdsvurdering, besøg i danske virksomheder og studierejser i udlandet.

Ohrt gennemgår de fire almindeligste arbejdsvurderingssystemer: rangordningssystemet, klassifikationssystemet, faktor-sammenligningssystemet og pointsystemet, og behandler såvel time- som akkordløn.

nomi, nemlig „Sociale Studier i Dansk Historie efter 1857“ og „Mænd og Meninger i Dansk Socialpolitik 1866–1901“.

Denne anmeldelse skal slutte med en fremhævelse af, at der er så mange interessante og velbehandlede afsnit i denne lærebog, at der burde skaffes forfatteren mulighed for at fuldføre dette arbejde, således at der ikke blot kom til at foreligge et standardværk om dansk økonomisk historie, der kunne bruges af studerende ved forskellige højskoler, men også en bog, der vil blive læst af de mange, der er interesseret i en dybere forståelse af dansk økonomi.

Niels Banke.

Henry H. Albers: Organized Executive Action. John Wiley & Sons, Inc., Publishers, 1961. 604 pages.

Henry H. Albers er Associate Professor of Management at the University of Iowa. Bogen er tænkt som en elementær lærebog i virksomhedsledelse, som forfatteren betragter således (p: VII): „Executive action is viewed as an organized (hierarchical) process which has a socio-psychological as well as a functional dynamics“, og forfatteren beskæftiger sig med områderne: decision-making, kommunikation og ledelse.

Forfatteren anlægger et tvær-videnskabeligt syn på de forskellige dele af virksomhedsledelse, informationsteori, gruppedynamik, økonomisk teori, semantik, regnskabsvæsen, kvalitetskontrol, EDB og arbejds sociologi.

Bogen er skrevet til brug ved kurser i virksomhedsledelse, og den bærer præg af, at den sigter mod en læserkreds med vidt forskellige forudsætninger. Den har på den ene side karakter af en håndbog, idet afsnittene er forholdsvis små, og på den anden side en lærebog, idet der er et gennemgående tema i behandlingen af stoffet, nemlig: virksomhedens interne organisation – udførelsen af arbejdet – perspektiv – økonomi, og denne systematik

følges i alle tilfælde, både når det gælder teoretiske udredninger og praktiske anvisninger.

Forfatteren har inddelt bogen i seks afsnit: The management problem: past and present; Planning and control, informational assistance; Leadership and motivation Executive development. Det er således et meget stort stof, bogen behandler, men man får et godt indtryk af de forskellige områder.

Organized Executive Action er som nævnt tænkt som lærebog ved kurser i virksomhedsledelse med vidt forskellige deltagere. Forfatteren har derfor valgt at bruge en meget ordrig fremstilling, som nok flere steder vil virke irriterende på økonomer.

Flemming Klöcker-Larsen.

Erik Ohrt: Arbejdsvurdering. Arbejdsgivernes kontaktserie, København 1961. 99 sider, hft. kr. 6,-.

I debatten om nye lønsystemer spiller arbejdsvurdering en stor rolle. I Ohrt's bog er samlet nogle af de erfaringer, der allerede er indhøstet i Danmark, og der goes rede for erfaringerne fra andre lande, ikke mindst Sverige, hvorfra en væsentlig del af bogens illustrationsmateriale og eksempler er hentet.

Forfatteren belyser de forhold, der herhjemme og i udlandet, hvor arbejdsvurdering allerede har fundet en betydelig udbredelse, har ført til interessen for arbejdsvurdering som grundlag for lønfastsættelse. Fremstillingen er baseret på diskussioner og samtaler p. Dansk Arbejdsgiverforenings kursusejendom Egelund, kursus og konferencer afholdt af fagbevægelsen om arbejdsvurdering, besøg i danske virksomheder og studierejser i udlandet.

Ohrt gennemgår de fire almindeligste arbejdsvurderingssystemer: rangordningssystemet, klassifikationssystemet, faktor-sammenligningssystemet og pointsystemet, og behandler såvel time- som akkordløn.

Da arbejdsvurdering alene baseres på en analyse af arbejdet og ikke dets udover, er fremstillingens sidste afsnit benyttet til en omtale af de personbedømmelsessystemer (merit-rating-systemer), der ofte er blevet benyttet som en udbygning af arbejdsvurdering.

Bogens hovedformål er at beskrive arbejdsvurdering som hjælpemiddel ved lønfastsættelsen, men forfatteren gør opmærksom på, at arbejdsvurdering også kan benyttes til mange andre formål, evt. sammen med lønfastsættelsesformålet. Ohrt giver (side 16) en oversigt over de karakteristiske fordele ved arbejdsvurdering opstillet i syv punkter. De seks punkter vedrører direkte eller indirekte lønnen, men i punkt syv anføres følgende andre områder:

„Arbejdsbeskrivelser og klassifikation af arbejdet bidrager til:

- a) udvælgelse af personale
- b) forfremmelser og forflytninger
- c) træning og oplæring af nyansatte
- d) forebyggende sikkerhedsarbejde
- e) forbedring af arbejdsforhold
- f) etablering eller udbygning af organisationsplan
- g) arbejdsforenkling.“

Arbejdsvurdering er skrevet for praktiskere og tilsigter dels at råde bod på den begrebsusikkerhed, der er med hensyn til arbejdsvurdering og dels at anvisne praktiske fremgangsmåder ved lønfastsættelse efter arbejdsvurdering. Disse formål er opfyldt. Man får et udmærket indtryk af de forskellige vurderingssystemer og den praktiske gennemførelse af et arbejdsvurderingsprogram i en virksomhed. Man kunne dog have ønsket, at bogen også havde indeholdt et kapitel om teorien bag metoderne.

Flemming Klöcker-Larsen.

Roger Blough: Free Man and the Corporation. McGraw-Hill Book Company, Inc., 1959. 126 pages.

I 1955 modtog The Graduate School of Business of Columbia University en donation fra The MCKinsey Foundation for Management Research, Inc., til en forelæsningsrække over ledelsen af store virksomheder.

De første tre MCKinsey forelæsere, Mr. Ralph J. Cordiner, President of General Electric Company, Mr. Theodore V. Houser, Chairman of the Board of Sears, Roebuck & Co., and Mr. Crawford H. Greenewalt, President of E. I. du Pont de Nemours & Company, Inc., har publiceret deres forelæsninger under titlerne: „New Frontiers for Professional Managers“, „Big Business and Human Values“, og „The Uncommon Man“.

Den fjerde forelæsningsrække blev holdt af Roger M. Blough, Chairman of the Board of the United States' Steel Corporation, og hans indlæg er publiceret under titlen „Free Man and the Corporation“.

I *Free Man and the Corporation* beskæftiger forfatteren sig med, hvad en sammenslutning er, hvorfor den eksisterer, og hvordan den virker. Han bruger U. S. Steel som illustration til sin gennemgang, og han beskriver U. S. Steel's organisatoriske opbygning, dets omkostningssystem, planlægningsystemer og personalepolitik.

Foruden beskrivelsen af de faktiske forhold i U. S. Steel drager forfatteren paralleller til andre virksomheder og virksomhedstyper og fremsætter sine tanker om den enkelte medarbejders betydning for og indstilling til en kæmpevirksomhed.

Free Man and the Corporation er en interessant bog ud fra to synsvinkler: For det første på grund af de konkrete oplysninger om U. S. Steel Corporation og for det andet på grund af forfatterens synspunkter på mennesket i en kæmpekoncern. Flemming Klöcker-Larsen.