

Forfatteren anvender farverne sort, hvidt, brun, blå, gul, rød og lilla og maler kredsløb på kredsløb. Somme tider som informationsteoriagtige cirkler med pile, somme tider som lagerteoriagtige kar med vand i. Der skulper, så man kan se, at det er vand. Somme tider med kernereaktorteoretiske opstillinger, der livagtig gengiver vort billede af en produktionsproces, som det tegnes i regnskabsvæsenet.

Jo, forresten, den grønne farve er også med. Den er god for øjnene og anvendes på driftsregnskab og status.

Anmelderens kendskab til og forståelse af regnskabsvæsenets nytte når det gælder at modellere et *værdikredsløb* er sporadisk. Hvis Zawades bog er svaret, ved han nu, at han aldrig kommer til at fange fidusen.

Walter Baur, *Neue Wege der betrieblichen Planung*, Springer-Verlag, Berlin, 1967, 351 sider.

Den nye vej, der her betrædes i planlægningens jungle, består af opstilling og anvendelse af *lærekurver*. Det er en bestemt form for lærekurve, nemlig den, der udtrykker at jo mere man beskæftiger sig med et stykke arbejde, jo klogere bliver man på hvordan det bør gøres. Dette skulle give sig udslag i et stigende produktionsudbytte pr. tidsenhed jo større absolut niveau man får sig lagt på.

De eksempler, der findes i bogen, vedrører så godt som alle relativt små produktionssteder i en virksomhed.

Problemstillingen er i nær familie med den, der producerer en faldende omkostningskurve pr. produceret enhed for en voksende produktion pr. tidsenhed. Det, som det i begge problemstillinger drejer sig om, er at nå henimod et konstaterbart minimum.

Forfatteren er både tekniker og økonom, og hans forsøg på at forene tekniske effektivitetsobservationer med økonomiske omkostningsbetragtninger i en fælles lærekurve er interessant.

Spørgsmålet er så, hvad vi lærer af det.

Albert Ackermann, *Praktische Psychologie für Führungskräfte*, Verlag Moderne Industrie, München, 1967.

Man kan somme tider undre sig over det synspunkt, at en virksomheds hovedopgave er at opfylde sine kunders ønsker og behov. Det kunne vel ligesåvel hævdes, at det måtte være hovedopgaven at opfylder medarbejdernes ønsker og behov. De turde jo trods alt være ledelsen nærmere.

Dette sidste synspunkt er det bærende i denne bog, som giver en lang række såkaldte praktiske ledelsesregler for personale.

Man har indtryk af, at forfatteren har praktiske erfaringer, som har været afgørende for hans disponering af stoffet: »Teknikker for personaleledelsens kunst« og »Vejen til personaleledelsens kunst«.

Bogens indhold ligger på det plan som disse to overskrifter angiver.

George S. Odiorne, *Management by Objectives*, Verlag Moderne Industrie, München, 1967.

Tyske virksomhedsledere er endnu ikke så amerikanskklædte, at de frivilligt går ind i et studium af de »nye« ting, som stadig kommer hjemme fra staterne.

For et par år siden udsendtes der i American Management Associations skriftserie en bog om et »nyt« ledelsesprincip, som man måske kunne kalde målrettet ledelse. Det går i al sin korthed på, at afgørelser bør træffes i henhold til en mål-sætning, som må være klar i beslutningssituationen. Lederens funktion bliver derfor mere at hellige sig målformuleringer end at arbejde med midlerne til at opfylde de opstillede mål.

Der sker ingen skade ved at rendyrke denne tanke, når man til stadighed har i bagehovedet, at der må være tale om en kombination af mål-middel aspektet i enhver praktisk beslutningstagen.

Der er et aspekt i målformuleringen, som – om det ikke kan kaldes egentlig nyt –