

om rimelig trivsel mod ønsket om rimelig effektivitet.

9.9.-stilen er baseret på, at folk føler sig engageret (motiveret) til at arbejde for opfyldelse af fælles (accepterede) mål. Dette giver både større ydelse og samtidig gensidig tillid og respekt.

Det er klart, at en leders stil kan skifte fra situation til situation, ligesom lederens åbenbart iboende egenskaber lader sig udvikle og lader sig ændre fra situation til situation.

Selvom 9.9.-stilen umiddelbart er omgivet af dagens sympati, er den ikke lige anbefalelsesværdig i alle situationer.

Ledergrid kan kritiseres ved kun at have to egenskaber inde på målestokkene, normalt vil man forlange væsentligt flere af lederen. Og han burde have mulighed for tiltrods herfor at kunne afbilde sig selv og derved have mulighed for at følge og evt. intensivere sin udvikling som leder. Han bør have mulighed for at udvikle sin lederstil.

Blake og Mouton giver det i nogen grad, men man må passe på ikke at hænges sig for meget i netop denne grid. Den er blevet en lille smule for oversolgt, men kig alligevel i bogen.

Claude S. George, jr., **The history of management thought**, Prentice-Hall, London, 1968, 210 s., 37 sh.

Denne lærebog udmærker sig mere ved sin oversigt i 13 kapitler end ved indholdet i hvert enkelt kapitel.

Som det sig hør og bør starter man i forhistorisk tid og bevæger sig op gennem de klassiske kultursamfund og middelalderen frem til det tidspunkt, hvor man begynder at *tænke* på virksomhedsledelse (det er efter forfatterens opfattelse midt i 1700-tallet) over den industrielle revolution og den teknisk-økonomisk præ-

gede virksomhedsledelse i hele 1800-tallet. Ved overgangen til vort århundrede står vi med 3 professionelle virksomhedsledere: ejeren, ingeniøren og bogholderen.

Man har dog fået så meget hold i virksomheden, at man kan begynde at forsøge på at gøre den effektiv, og vi får scientific management, som bekendt gående over i human relations-bevægelsen, igen gående over i kvantitativ virksomhedsledelse og systembetragtningerne, hvor begrebet: »a general theory of management« lader sig skimte. Dog mindre i George's bog end i så mange andre.

John Child, **British management thoughts, a critical analysis**, 1969, George Allen and Unwin Ltd., London, 272 s.

Denne bog er et element i en større serie, *Studies in management*, udsendt på ovennævnte forlag. Det er en bog fortrinsvis af ren teoretisk interesse.

Det er et fremragende kildekrift til engelske tanker og delvis også til engelsk praksis i virksomhedsledelse.

Forfatteren slutter med et kapitel om sine analysers virkning for lederuddannelse.

Han mener, at den britiske lederuddannelse for øjeblikket kan indeholdes i 3 kasser: anvendelse af relevant viden indenfor *socialvidenskaberne*, økonomi, psykologi sociologi og organisationsteori; en række relativt standardiserede *teknikker*, f. eks. omkostnings-indtægtsanalyse, operationsanalyse osv.; casearbejde, rollespil, t-grupper m. v.

Child er ikke begejstret for denne tingenes tilstand, men mener helt enkelt, at man skal åbne disse æsker noget mere og iøvrigt ikke lægge sig fast på nogen bestemt form for lederuddannelse.

Det er jo ikke nogen ligefrem genial konklusion af et ellers uhyre detailleret forskningsarbejde.