

tailplan, når LO's og Arbejdsgiverforeningens nye hovedaftale nu skal til at fungere.

På et specielt område indenfor virksomhedsledelse har norske forsøg spillet en afgørende rolle. Det drejer sig om selvstyrende grupper. Det er overordentligt positivt at man har fundet anledning til at udsende

Einar Thorsrud og Fred E. Emery, Mod nye samarbejdsformer, eksperimenter i industrielt demokrati, 222 s., København 190.

Forfatterne giver her en detaljeret fremstilling af de fire forsøg, man igangsatte med selvstyrende grupper. Det sker med en sådan detaljeringsgrad, at det nærmer sig lærebogens informationsformidling.

Et væsentligt afsnit om virksomhedsorganisation og virksomhedsledelse i relation til disse samarbejdsforsøg følger sammen med et forsøg på afklaring af tillidsmænds og fagforeningers forhold i sådanne forsøg. Der er flere ting, man kan lære sig af disse forsøg. Det vigtigste er måske, at det er muligt at lave fornuftige forsøg i virksomheder og anvende netop denne experimentelle indstilling til innovation.

I en hel anden boldgade ligger Henning Lindegaard,

Public Relations i samfundsperspektiv, København 1970, 160 sider.

Public relations har sin naturlige plads i virksomhedsledelse. I det øjeblik man opfatter en virksomhed som et samspil mellem forskellige interessentgrupper, er det klart, at disse må kommunikere med hinanden. PR bliver derfor både en udadvendt og en indadvendt kommunikationsstrøm.

Om de praktiske problemer, der opstår, og metoder til løsning af dem, berettes i denne bog af en erfaren PR-mand.

Det er godt, at man får en lokal specialist ind i management serien.

Palle Hansen, red., Professionel virksomhedsledelse, Readings fra Økonomisk Virksomhedsledelse, Institut for lederskab og lønsomhed i samarbejde med Branner og Korchs forlag, 1970, 445 sider.

Denne bog indeholder i 73 afsnit væsentlig information om faget virksomhedsledelse. De enkelte artikler skal ikke kommenteres i denne sammenhæng. Det er artikler udvalgt af tidsskriftet Økonomisk Virksomhedsledelse. Det afgørende er, at dei sammenhæng giver en afrundet information.

Palle Hansen har formuleret en model for virksomhedsledelse, hvor alle disse detaljer falder på plads.

Virksomhedsledelse består af 3 integrerede grundelementer: Virksomhedsstyring, medarbejder aktivisering og selvaktivering. Topledere, funktionschefer, arbejdsledere og manuelle medarbejdere deltager alle i virksomhedens ledelse, men man har (eller bør have) forskellig andel i styringsopgaverne. Således ligger topledelsens hovedopgave i at formulere idégrundlag, målsætning og forretningspolitik, mens funktionscheferne hovedområde er fastlæggelse af strategi eller handlingsprogrammer. Arbejdslederne står overfor strategikorrektionen og resten af medarbejderne for det manuelle: direkte arbejdshandlinger. Alle er dog mere eller mindre involveret i alle 6 styringsopgaver.

Medarbejderaktivisering består i udvælgelse af medarbejdere, træning, udvikling og motivering af disse, organisering og koordinering, medarbejderkontakt og samarbejds-klima, vurdering af medarbejderne og honorering af dem.

Selvaktiveringen, lederudviklingen, bygger på 4 aktiviteter: tidsdisponering, analyse og udvikling af sine arbejds-metoder, faglig udvikling og udvikling af lederes menneskekundskab (ikke blot kendskab til folks adfærd).

Det er karakteristisk, at alle nu deltager i ledelsesprocessen.