

Bogen består af 70 kapitler, der stort set dækker alle områder af virksomhedsledelsesproblematik. Det signifikante er, at problemerne behandles i en form for avisartikler og let tilgængelige tidsskriftsartikler med aktuelt materiale fra konkrete virksomheder. Parallelt med denne faktiske information gives der en lille smule teori og en række checkspørgsmål plus litteraturhenvisninger til videre studium.

Bogen fremtræder i ringbind og er antagelig beregnet på at egne notater kan indsættes på relevante steder.

Det er en interessant pædagogisk nydannelse, selv om man ikke kan påstå, at informationsværdien er særlig høj.

G. H. Hofstede, *The Game of Budget Control*, Tavistock, London, 1968, 363 sider.

Forfatteren indleder med følgende citat: »Business is a game, the greatest game in the world if you know how to play it.« Det kan måske være rigtigt, men må vel så forudsætte, at man spiller med folk, der ikke kender reglerne.

Hvorom alting er, styring ved hjælp af løbende budgetkontrol kan godt siges at være et spil, al den stund budgetkontrollens resultater ikke kan forudses.

Forfatteren har interviewet, herunder dybdeinterviewet, virksomhedsledere, regnskabschefer og arbejdsstudiefolk med henblik på at finde ud af, hvorledes standards virker. En række faktorer er bestemmende for budgetkontrollens effektivitet: Om budgettet er baseret på stramme eller løse standards, i hvilket omfang ledelsen går ind i arbejdet med at sætte standards, skriftlig information i forbindelse med budgetsystemet, de normer, som økonomichefen og økonomiafdelingen i det hele taget arbejder efter i forhold til kollegerne og den økonomiske struktur og markedsstruktur samt teknologi, som virksomheden arbejder i.

Forfatteren mener, at den såkaldte overordnede må forsøge at finde en balance mellem for hårdt pres og for lidt pres på den, der skal budgetkontrolleres samt mellem direkte indblanding og ligestyldighed.

I motivationstider har Hofstede's undersøgelse en vis relevans.

Elwood S. Buffa, *Operations Management, Problems and Models*, Wiley, London, 1972, 762 sider.

Denne tredje udgave af Buffa's bog er delvis å jourført.

Der er således et nyttigt afsnit om systemsimulation af større systemer. Desværre er det pågældende afsnit ikke særligt instruktivt.

Ellers kan bogen stadig betegnes som en grundbog i det, man kunne kalde »styring af det logistiske system i en virksomhed på det operative plan.«

James O. McNeal, *An Introduction to Consumer Behavior*, Wiley, London, 1973, 328 sider.

Denne lærebog i konsumentadfærd falder i 4 dele, en introduktion, en gennemgang af grundlæggende begreber, konsument-marketingrelation og forskning og konklusioner. De 16 kapitler plus litteraturliste og index udgør en af de mest velformede lærebøger, der hidtil er set i moderne konsumentøkonomi. Forfatteren præsenterer sin model af konsumentadfærd (kap. 3) som en almindelig psykologisk adfærdsmodel. Denne er dog beskrevet i marketingterminologi. Han diskuterer behov og motivation, personlighedsstruktur, konsumentens læreproces, perception og symbolik samt social indflydelse på konsumentens adfærd. Denne diskussion er hele tiden garneret med mange praktiske eksempler. I relation til selve marketingaktiviteten gennemgår forfatteren produktbegrebet, mærkebegrebet, salgsindsats, pris og butikken.

Også på samtlige disse områder gives der en vel-dokumenteret empirisk information.

I det sidste afsnit går McNeal ind på den række forskningsteknikker, som idag anvendes subs. kan anvendes i marketingforskningen, og også her gives en række konkrete eksempler på hvorledes teknikkerne relativt simpelt kan benyttes.

Bogen kan betragtes som en let læst statusrapport og en introducerende lærebog på området konsumentadfærd.

Jan Mossin, *Operationsanalytiske emner*, Johan Grundt Tanum Forlag, Oslo, 1972, 303 sider.

Jan Mossin's lærebog i operationsanalyse er stringent og veldisponeret. Han gennemgår i 8 kapitler hele den klassiske operationsanalyse fra allokeringsmodeller over lager- og investeringsmodeller til simulation, netværksplanlægning og dynamisk programmering. Hertil knytter der sig et afsnit om prognoseteknik.

Det er en fremstilling, der er velegnet for studenten, der vil sætte sig ind i operationsanalysens grundlæggende teknikker. Den er således anvendelig på HA-studiet, navnlig måske til studie-kredsbrug.

Man kan ikke have alt i en bog på 303 sider, og derfor er det let anmeldelsesvis at pege på manglen på større cases, der måske er dem, der bedst belyser, hvorledes operationsanalytikerens arbejder. Dette er en opfordring til forfatteren til et bind 2, hvor han bør knytte en række praktiske større implementeringer af operationsanalysen til sin introducerende lærebog. I så fald har vi et fremragende grundmateriale på et let tilgængeligt skandinavisk sprog.

C. L. Cooper and I. L. Mangham, *T-Groups, A Survey of Research*, Wiley, London, 1971, 283 sider.

T-Grupper eller træningsgrupper, eller på dansk sensigrupper, har været uhyre meget anvendt i de senere år med henblik på at gøre folk deres sociale adfærd, herunder samspillet med deres »nærmiljø«, mere bevidst. Denne bevidstgørelse kan være både af intellektuel og emotionel karakter, men under alle omstændigheder en bevidstgørelse. I denne bog har forfatterne samlet en række analyser af de erfaringer, man har med træningsgrupper.

For det første kan det slås fast, at en træningsgruppe groft sagt organiseres for at give deltagerne mulighed for at lære mere om dem selv og deres indflydelse på andre, specielt med henblik på at lære sig at fungere mere effektivt i ansigt-til-ansigt-situationer.

Sensitræningen er primært procesorienteret fremfor indholdsorienteret. Dette betyder, at man kommunikerer mere på det følelsesmæssige niveau end på det egentligt intellektuelle niveau. For det andet er selve træningen ikke struktureret konventionelt, idet man lader deltagerne selv vælge, hvad de ønsker at arbejde med, og lader dem selv bestemme, hvilke midler de vil foreslå for at nå deres mål.

Det karakteristiske i udgangssituationen, hvor der altså ikke ligger nogen form for ledelse, er at nogle deltagere forbliver tavse, andre bliver aggressive, nogle forsøger hele tiden at initiere diskussioner, og nogle forsøger at strukturere forløbet.

Med udgangspunkt i disse 4 former for adfærd forsøger træneren at diskutere og analysere forløbet. Træneren tolker adfærden baseret på sine almindelige erfaringer og lader denne tolkning influere på deltagerens oplevelse af forløbet.

Det, der ellers kendetegner T-gruppe laboratoriet, er smågrupper, hvor der ikke er flere personer i hver gruppe, end at disses engagement, deltagelse i diskussionen og kommunikationsmulighed er sikret.

Der har stået megen blæst om sensikurser her i landet, naturligvis baseret på ukendskab til, hvad der egentlig foregår, og hvad formålet er. I en nøgtern fremstilling som nærværende bog pilles det sensationelle fuldstændig af den pågældende form for træning og der sker en nøgtern analyse af fordele og ulemper rent træningsmæssigt ved den pågældende pædagogiske form.

Bogen er opdelt i 7 afsnit, hvoraf det første beskæftiger sig med anvendelsen af T-grupper i lederudviklingsprogrammer. Næste afsnit har analyseret de ændringer, man kan iagttage i deltagerens sociale bevidsthed før og efter T-gruppe træning. Et afsnit fokuserer på selve træneren, og et andet på de erfaringer man har med sammensætning af T-grupper. De øvrige afsnit behandler dels dynamikken i gruppen, dels udvikling af selve teknikken. Endelig er man inde på en beskrivelse af de erfaringer, man har med T-grupper i organisationsudviklingsprogrammer.

Det vil fremgå af anmeldelsen, at det er en bog for de, der beskæftiger sig med proceskonsultation, herunder også pædagoger.

Jay W. Lorsch and Paul R. Lawrence, *Studies in Organization Design*, Irwin-Dorsey, Homewood, 1970, 196 sider.

Lawrence og Lorsch's bog er snart en klassiker. Forfatterne har samlet 10 analyserende indlæg omkring organisationsproblematik.

Det som de to redaktører peger på, er den såkaldte *differentieringstankegang*. Ved differentiering forstås forskelle i kognitiv og motivationel orientering mellem de, der leder forskellige enheder i en organisation, samt forskelle i formel