

Erhvervsøkonomisk litteratur

Edwin H. Caplan, *Management Accounting and Behavioral Science*, Addison-Wesley Publ. Comp., London, 1971, 134 sider.

Denne bog rejser flere spørgsmål end den besvarer, står der på bagsiden.

Dette er i og for sig rigtigt, men de stillede spørgsmål er af en sådan karakter, at de lader sig besvare, hvis man kombinerer vores viden om klassisk regnskabsvæsen med den viden, vi rent faktisk har inden for en række adfærdsvidenskaber.

Bogens formål er at gøre opmærksom på, at hvis man vil have noget ud af et informationssystem, in casu et regnskab, må informationen udformes på en sådan måde, at den er anvendelig til at ændre en række adfærdsprocesser i en ønsket retning. Det vil normalt ske i form af en læreproces, og derfor må informationen være udformet på en sådan måde, at folk rent faktisk føler, at de lærer, når de konfronteres med den pågældende form for information.

Bogen begynder med at opstille Economic Man's axiomer for klassisk regnskabsvæsen og se, hvad de har givet sig udslag i af noteringer.

Derefter gennemgår han baseret på Cyert and March og andre organisationsforfattere axiomerne for den moderne organisationsteori. Baseret på disse axiomer udleder forfatteren kravene til et adfærdsbaseret regnskabsvæsen.

For at sige det kort, er der tale om, at en række enkelt-personer, som er motiveret bl.a. gennem regnskabsvæsenet, skal have meddelelse om, at disse motivationer har mundet ud i resultater, som kan bedømmes som tilfredsstillende/utilfredsstillende, naturligvis baseret på det, man var enige om at ville nå.

Baseret på en spørgeskema-undersøgelse udformes en budgetteringsteori, som skulle være mere lærevenlig, og der udformes også nogle principper for opgørelse af den menneskelige kapital i virksomheden.

Der er her tale om en meget koncentreret lille fremstilling, der klart påviser, at klassisk regnskabsvæsen relativt let lader sig udbygge, således at informationer, der er relevant for den virkelige og normale adfærd i virksomheden, kommer frem.

Jack K. Fordyce and Raymond Weil, *Managing with people, A Manager's Handbook of Organization Development Methods*, Addison-Wesley Publishing Comp., London, 1971, 192 sider.

Den nye bølge af organisationsudviklings-litteratur skriver sig fra 1968-69. Allerede nu - 3-4 år efter - begynder man at gøre status, baseret på de mere velorganiserede OD-teknikkens anvendelser og resultaterne heraf.

Denne statusopgørelse er disponeret i 3 hovedafsnit:

En slags problemstilling, 4 case-studies og en detaljeret redegørelse for et hjemligt publikum.

Metodeapparatet fokuserer på 4 formål:

Udformning af møder til initiering af ændringsproces,

Metoder til at finde ud af, hvad der egentlig foregår,

Metoder for bedre møder, og endelig

Metoder til at ændre kvaliteten af de relationer, der eksisterer eller burde eksistere mellem medarbejdere.

Hovedafsnittet kan siges at være oversigten over de mødeformer, som man har anvendt til initiering af ændringer. For hver enkelt form er der oplyst de positive og negative sider, man erfaringsmæssigt har haft med den pågældende mødetype.

Der er tale om møder med henblik på at diagnosticere en management problematik, der er tale om konfrontationsmøder med hensyn til målsætning, såkaldte familjegruppe diagnostiske møder, (familjegruppen er her en primær gruppe i selve virksomheden), organisationsspejlet, sensitivitetstræning, toperson-møder, gruppedannelsesmøder, intergruppedannelsesmøder og det, man kunne kalde for livslinjelaboratorier.

Bogen er gennemsyret af operationel organisationsudviklingsfilosofi og -teknik. Dens største styrke er måske, at der for forfatterne ikke mere er noget »nyt« i OD eller OU, som den danske betegnelse er blevet, der er tale om at arbejde regulært med en række metoder med henblik på at få folk til at fungere sammen på tilsvarende måde, som man i 50 år har arbejdet med metoder til at forbedre funktionen i den maskinelle del af en virksomhed.

Det er en værdifuld statusopgørelse, baseret på hvilken man kan vælge sin egen OD strategi og bevæge sig henimod nye erfaringer.