

so, sulla opportunità delle attuali tendenze alla programmazione in campo economico. L'autore assume in proposito un atteggiamento relativamente scettico, il quale lo porta ad escludere decisamente che un programma possa fornire garanzie di pieno successo (p. 77).

Nella seconda parte del volume viene infine presentato il modello che si propone in alternativa a quelli del tipo Harrod-Domar. Esso viene opportunamente delineato in termini molto schematici, in modo da renderne più accessibile la comprensione e da evidenziarne le caratteristiche più rilevanti. Assunto come dato del problema il volume e la composizione dei consumi finali che si desiderano perseguire, il modello permette di determinare il « sentiero di sviluppo » da seguire, una volta note alcune informazioni di carattere tecnico (coefficienti tecnici di flusso e di *stock*) e di carattere economico-sociale (livelli di consumo). Anche questo modello non è naturalmente esente da inconvenienti di vario genere; di ciò l'autore è però pienamente conscio e si premura infatti di evidenziarne egli stesso la natura e di suggerire, ove possibile, la via per il loro eventuale superamento.

O. SCARPAT

*Milano, Università Cattolica.*

DOULTON J. - HAY D., *La valutazione del lavoro direzionale*, Etas Kompass, Milano 1964. Un volume di pp. 207.

*Managerial and Professional Staff Grading*, nella traduzione italiana di O. Praturlon qui presentata, è per un vasto pubblico un'interessante introduzione ai problemi della valutazione delle mansioni a carattere professionale e direttivo nelle imprese industriali. Il volume sottolinea gli sforzi degli studiosi anglosas-

soni nel fornire trattazioni elementari che orientino gli operatori economici nella ricerca di soluzioni adeguate ai problemi pratici che ad essi la gestione delle moderne imprese industriali pone. Gli autori descrivono l'esperienza e i risultati di una ricerca svolta presso la British Broadcasting Corporation e analizzano gli elementi base di un sistema di valutazione, sviluppato, sperimentato e messo a punto dalla sopraindicata società.

I dodici capitoli del volume s'intitolano: « La valutazione comparativa di mansioni eterogenee »; « Linee generali del sistema »; « Applicazione di conoscenza ed esperienza specializzate »; « Giudizio »; « Pensiero creativo »; « L'ascendente »; « Decisioni »; « L'applicazione pratica delle definizioni di livello di grado »; « Applicazione del sistema ad un lavoro specifico »; « Passaggio dai livelli di grado ai livelli di retribuzione »; « Come tener conto dei rendimenti eccezionali »; « Introduzione del sistema ». Il valore informativo del volume è rappresentato in particolare da tre appendici: « Altri esempi di applicazione del sistema »; « Applicazione del sistema alle mansioni impiegate d'ordine e di segreteria ed alle mansioni manuali »; « Prospetto sinottico delle definizioni di livello ».

L'esposizione è semplice e chiara, corredata di numerose esemplificazioni di *job evaluation*. Costituisce una lacuna del volume la mancanza di riferimenti bibliografici, particolarmente sentita in questo genere di trattazioni per la necessità di ulteriori analisi ed approfondimenti operativi dei problemi. L'opera, destinata agli operatori economici, presenta dunque, nel complesso, un interesse di carattere pratico.

G. HINTERHUBER

*Milano, Università Cattolica.*